

María Rosa Yumbra

Fuerza de trabajo femenina en la agricultura de exportación de brócoli en Ecuador



FLACSO
ECUADOR

María Rosa Yumbra

Fuerza de trabajo femenina en la agricultura de exportación de brócoli en Ecuador



FLACSO
ECUADOR

© 2016 FLACSO Ecuador

Cuidado de la edición: Unidad Editorial de FLACSO Ecuador

Noviembre 2016

ISBN: 978-9978-67-475-8

Tesis para obtener el título de Maestría en Desarrollo Local y Territorial

Autora: María Rosa Yumbra

Asesor: Luciano Martínez Valle

Leída por: Liisa North y François Houtart

FLACSO Ecuador

La Pradera E7-174 y Diego de Almagro, Quito-Ecuador

Telf.: (593-2) 294 6800 Fax: (593-2) 294 6803

www.flacso.edu.ec

Fuerza de trabajo femenina en la agricultura de exportación de brócoli en Ecuador

María Rosa Yumbra. Ingeniera de agroempresas, magíster en Desarrollo Territorial Rural por FLACSO Ecuador y magíster en Agroecología por la Universidad Internacional de Andalucía, en España. Investigadora en el proyecto SERIDAR-FLACSO en 2014 y en el Instituto Superior de Investigación y Posgrados de la Universidad Central del Ecuador en 2015. Desde 2016 es investigadora invitada del grupo Agroecology and Rural Livelihoods Group, en Estados Unidos.
mryumbra@yahoo.com

En la provincia de Cotopaxi localizada en la Sierra ecuatoriana, el agronegocio del brócoli produce una oferta y demanda de fuerza de trabajo femenina que desencadena distintos procesos de proletarización. Con frecuencia las trabajadoras son mujeres con hijos-as, en algunos casos madres solteras jefas de hogar. Ellas enfrentan malas condiciones laborales, intensificación del trabajo por la carga reproductiva, y desigualdad laboral con respecto a sus pares hombres. En esta investigación, la autora indaga si este modelo de agronegocio genera desarrollo rural en el territorio o se limita a extraer valor de la labor de las mujeres.

A mi abuelita Carmelina, mujer agricultora que, obligada, se casó a los 13 años, enviudó a los 35 años, con seis hijos para criar y educar. Con sus manos labró la tierra, ordeñó, hiló, cocinó y preparó los alimentos para todos quienes fuimos parte de su vida.

Siglas y acrónimos

Aldi	Albrecht Diskont
Aprofel	Asociación de Productores Ecuatorianos de Frutas y Legumbres
ATPDEA	Andean Trade Promotion and Drug Eradication Act
CTE	Confederación de Trabajadores del Ecuador
GAD	Gobierno autónomo descentralizado
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Inaexpo	Industria Nacional Agroexportadora
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censo
IQF	Individual Quick Freezing
Magap	Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca
MCPCC	Ministerio de Coordinación de la Producción, Competitividad y Comercialización
Mipro	Ministerio de Industrias y Productividad
MC	Mujer con cónyuge
MH	Mujer hija
MJH	Mujer jefa de hogar
PEA	Población Económicamente Activa
PMA	Programa Mundial de Alimentos
SCRLA	Sociedad Calificadora de Riesgo Latinoamericana
TAG	Trabajadoras y trabajadores en agroindustria Guaytacama
TCG	Trabajadoras y Trabajadores de campo Guaytacama
TCP	Trabajadoras y trabajadores en campo La Matriz de Pujilí

Agradecimientos

Un sincero agradecimiento a Esmeralda, Porfirio, quienes con su lucha frente a la agroindustria de brócoli inspiraron este trabajo. Asimismo agradezco a Eduardo, Juana, Martha y cada una de las trabajadoras de las empresas Provefrut y Nintanga quienes, al narrar su historia de vida laboral y organización sindical, demostraron la inequidad permanente entre clase trabajadora y empresa.

Mi reconocimiento especial a la doctora Liisa North, por su constante y permanente apoyo para realizar esta investigación; sin sus aportes y comentarios, esta investigación no podría haberse desarrollado.

Agradezco al doctor Luciano Martínez y al doctor François Houtart por sus valiosas observaciones a este trabajo y el estímulo que me brindaron para continuar con el mismo.

Gracias a Diana, Ronald, Hernán, Johanna, Susana y Lama, quienes me acompañaron en la recolección de información durante el trabajo de campo, y aportaron con sus comentarios y observaciones para mejorar esta investigación.

Y un especial agradecimiento a mi madre, mi padre, mis hermanas, mis sobrinos y sobrinas quienes han sido un soporte fundamental en esta fase de mi vida.

Finalmente reconozco que la presente investigación fue un trabajo compartido con muchas personas que directa o indirectamente participaron en el desarrollo de este estudio; estoy agradecida por su constante y desinteresada ayuda.

Introducción

Desde la cima del volcán Cotopaxi, hacia el sur de sus faldas, se vislumbran pequeñas estribaciones y quebradas que forman los nudos de Tiopullo e Igualata; conforman la hoya del Patate e integran un gran valle atravesado por los ríos Cutuchi, Toachi, y Nagsiche. Desde lo alto se puede ver en el paisaje grandes extensiones de invernaderos entre diversos poblados de este valle.

Allí, junto a la autopista Panamericana, se encuentran empresas procesadoras de brócoli, acero y papel. Estas actividades productivas a gran escala conviven con actividades agrícolas y elaboración artesanal de bloques para la construcción a cargo de pequeñas empresas familiares. Se percibe así en el paisaje una mezcla de lo moderno y lo tradicional, entre la agricultura familiar y el agronegocio, entre lo comunal y lo urbano.

Estas actividades forjan un nuevo paisaje rural en donde todas las mañanas María, Marta, Juana, Mónica, Jérica y muchas mujeres más se levantan a preparar el café, alistan a los hijos para la escuela y salen a trabajar, unas en bicicleta, otras a pie y otras en un bus que las traslada a los cultivos o a la planta procesadora de brócoli.

Patricia, madre de dos hijos, trabaja en el cultivo de brócoli, mientras su esposo trabaja en la ciudad de Quito como albañil. Ella, junto a cientos de mujeres, trabaja a campo abierto, cosechando las pellas de brócoli, mientras otras recorren el campo cargando bandejas de plántulas y transplándolas a mano.

Irma, de 39 años de edad, madre de Mariuxi, hija de Inés y nieta de Elena, quedó embarazada y se casó a los 17 años de edad, después de graduarse en el colegio. Luego, junto con su hija viajó a Quito en busca de trabajo. Después de siete años, se divorció y regresó con su hijo a la casa de su madre, ubicada en la parroquia de Guaytacama, en donde trabaja en la planta de procesamiento de brócoli Provefrut.

Al igual que Irma, en la planta procesadora trabajan alrededor de mil personas, de las cuales aproximadamente el 70% son mujeres; trabajan un promedio de ocho a diez horas diarias, cortando, cargando y empacando brócoli. Quienes cortan brócoli tienen que alcanzar la cantidad de 44 kilogramos/hora o 7,7 quintales/día.

Tanto la madre de Patricia como de Irma trabajaron en el ordeño de las antiguas haciendas ganaderas. En apenas 20 años, las tradicionales haciendas lecheras se han transformado en agronegocios de exportación, y las hijas de las antiguas trabajadoras de hacienda venden su fuerza de trabajo a las empresas productoras y procesadoras de brócoli. De la tradicional hacienda solo quedan antiguos galpones y establos que

ahora son oficinas y bodegas.

En las afueras de la planta de procesamiento se puede ver un gran movimiento de camiones que entran con pellas de brócoli, buses que transportan a los trabajadores y trabajadoras, y de cinco a siete contenedores por día que salen con producto hacia Guayaquil, puerto de embarque de productos de exportación.

Como menciona Pedreño (1998, 38), “todo el territorio es preparado y subsumido para la producción y circulación de mercancías”. Estos agronegocios¹ no tradicionales de exportación son la nueva metamorfosis del capitalismo en el agro y se caracterizan por una gran división sexual del trabajo. Bajo el estereotipo de *cualidades femeninas* de docilidad y precisión, demandan mano de obra femenina para realizar tareas enmarcadas en estrictas normas de calidad (tamaño, color, calibre²) e inocuidad, demandadas por mercados internacionales exigentes como los de Israel o Japón.

La provincia de Cotopaxi es la principal productora de brócoli del país, con el 68%, seguida por Pichincha e Imbabura que producen el 16% y el 10% del total nacional, respectivamente. En Cotopaxi el monocultivo de brócoli se extiende en los cantones de Saquisilí, Pujilí, Latacunga y Salcedo. En este sentido, para el presente estudio se han seleccionado dos parroquias:

1. Guaytacama, del cantón Latacunga, zona influenciada por la presencia de la procesadora de brócoli Provefrut y de la agroempresa Nintanga desde la década de 1990.
2. Parroquia La Matriz de Pujilí, con una gran extensión de cultivo de brócoli de la empresa Nintanga y un centro de corte de la procesadora Provefrut, que ingresa al territorio de Jatun Juigua³ en el año 2008.

Estos dos lugares fueron influenciados por la agroempresa Nintanga y la agroindustria Provefrut en distintas épocas, situación que permite analizar la incidencia de la agroindustria en un territorio con el paso del tiempo, y especialmente la oferta y demanda de fuerza de trabajo femenina incorporada al agronegocio exportador.

Con lo expuesto, se feminiza la agricultura y muchas mujeres campesinas se incorporan al trabajo en el agronegocio de brócoli, ya sea como asalariadas permanentes o temporales. Por ende, el principal problema que surge en el territorio rural es la cantidad cada vez mayor de población rural femenina que se incorpora como fuerza de trabajo en esta rama. En el caso de tener tierras, se convierten en *campesinas-proletarias*, con trabajo permanente o temporal, lo cual provoca el

abandono de la unidad de producción familiar o una doble carga laboral. Y en el caso de no tener tierras, se convierten en *asalariadas-proletarias* (permanentes o temporales) que se enfrentan a malas condiciones laborales, intensificación del trabajo salarial y desigualdad laboral respecto de su sexo y ciclo reproductivo.

Hasta la fecha, en Ecuador no existe ninguna investigación que analice la fuerza de trabajo femenina fomentada por la agroindustria de exportación de brócoli. Poco se sabe de estas trabajadoras. ¿Quiénes son?, ¿de qué comunidades proceden?, ¿cuántas son?, ¿en qué condiciones trabajan? y ¿qué relación mantienen con la unidad de producción familiar?

De esta forma, el objetivo general de este estudio es analizar las características de la fuerza de trabajo incorporada a la agroindustria de exportación de brócoli de las parroquias de Guaytacama y La Matriz de Pujilí. En este sentido, se construyeron como objetivos específicos:

- Analizar el funcionamiento del régimen agroalimentario corporativo y la cadena de brócoli en Ecuador.
- Describir las características principales de las parroquias de Guaytacama y La Matriz de Pujilí.
- Describir las características de la fuerza de trabajo incorporada al agronegocio de brócoli en las parroquias de Guaytacama y La Matriz de Pujilí.
- Analizar los factores que influyen en la incorporación de la fuerza de trabajo femenina en el agronegocio de brócoli en las dos parroquias.
- Determinar las condiciones laborales y organizativas en que se encuentran las trabajadoras asalariadas y/o semiasalariadas en la agroindustria de brócoli.

En este contexto, la investigación se divide en seis partes: la introducción de esta investigación y el análisis de los cinco objetivos en los capítulos siguientes.

Metodología de la investigación

Actualmente no existe ningún procesamiento de información, a nivel nacional, que permita cuantificar la cantidad de fuerza de trabajo incorporada a la agroindustria de brócoli. Además, en el último Censo de Población y Vivienda presentado por INEC (2010), solo existe la categoría agricultura y no se contempla la *agroindustria* como otra rama de actividad. De esta forma, con los datos oficiales, no se puede cuantificar la fuerza de trabajo incorporada a la producción y procesamiento de

brócoli en Ecuador y específicamente en la provincia de Cotopaxi.

Dado que este estudio no se pudo basar en información secundaria; se decidió hacerlo con información directa de los involucrados en el trabajo. Se determinó la existencia de un universo de aproximadamente 990 trabajadores y trabajadoras en la agroindustria Provefrut y 650 en la agroempresa Nintanga.

Encuestas

Una vez determinado el universo del trabajo asalariado en la agroindustria de brócoli, se determinó que el tamaño de la muestra, con un 90% de confianza, sea un total de 94 encuestas. Su objetivo fue recoger información sociodemográfica de la fuerza de trabajo inserta en este agronegocio: etnia, edad, sexo, nivel de educación, área de trabajo, lugar de residencia, salario, tenencia de la tierra, tiempo dedicado a la agroindustria y la relación con la unidad de producción familiar.

Se realizaron 36 encuestas a los trabajadores y trabajadoras que laboran en el campo, 20 en Guaytacama cantón Latacunga y 16 en La Matriz de Pujilí cantón Pujilí y 44 encuestas a trabajadores y trabajadoras de la agroindustria en Guaytacama. En total, 80 encuestas se aplicaron al azar, en las afueras de las agroempresas y la agroindustria. No se pudo completar con las 14 restantes pues el trabajo de campo se dificultó por tres motivos: primero, el tema laboral es muy sensible para los trabajadores y trabajadoras que, por miedo a perder el empleo, se rehúsan a dar información y llenar encuestas. Segundo, el horario de salida de los trabajadores y trabajadoras era a las 18h00, y la encuestadora solo tenía media hora de luz del día para realizar una encuesta. Y tercero, los meses de septiembre a noviembre del año 2012 en que se aplicó la encuesta fueron épocas próximas a elecciones presidenciales, y la gente no quería dar ninguna información por miedo a comprometerse con algún partido político.

No obstante, con 80 encuestas se pudo determinar claramente tendencias de las características generales de los trabajadores y trabajadoras insertos en el agronegocio de brócoli. En este sentido, la información cuantitativa permite agrupar a los trabajadores y trabajadoras inmersos en la agricultura de exportación de brócoli en: campesino-asalariado de origen campesino con tierra y asalariado agrícola permanente sin tierra. Al mismo tiempo, genera información sobre la diferenciación entre la selección de las personas que trabajan en el campo y las que son de la sección de procesamiento, según sexo, educación y etnicidad.

Además, la información cuantitativa permite ver características generales de las

mujeres que trabajan en la agroindustria de brócoli. Esto ayudó a determinar la existencia de tres grupos de mujeres: Mujer con Cónyuge (MC), Mujer Hija (MH), Mujer Jefa de Hogar (MJH). En estos grupos se analizaron la edad, el estado civil, la tenencia de tierra, las horas extras de trabajo al mes y los años de trabajo.

Como el objetivo central de esta investigación fue analizar con herramientas cuantitativas la inserción de la fuerza laboral femenina en el agronegocio de brócoli, se complementó esta información con entrevistas semiestructuradas relacionadas con inspectoras del trabajo, representantes del gobierno local de Guaytacama, trabajadores y trabajadoras agroindustriales, trabajadores y trabajadoras de campo, supervisores de la agroindustria y agronegocio, personas del territorio local, responsables empresariales y expertos en temas relacionados. Los nombres de las personas entrevistadas han sido modificados para guardar confidencialidad. Todos los nombres que aparecen en este libro son ficticios.

Líneas de vida

Se realizaron además cinco “líneas de vida”⁴ de mujeres involucradas en el trabajo asalariado de la brocolera; la selección de estas líneas de vida se hizo en base a un muestreo por bola de nieve, por la dificultad de obtener entrevistas. Esta herramienta “permite seleccionar un grupo inicial de entrevistados, por lo general al azar, a quienes después se les solicita que identifiquen a otras personas que pertenezcan a la población meta de interés” (Coleman 1958, 28).

Para realizar la línea de vida, se elaboró una batería de preguntas semiestructuradas para guiar las entrevistas. Se partió de las líneas de vida para indagar sobre las condiciones del trabajo asalariado, de su vida en el hogar y, principalmente, las condiciones que determinan que las mujeres trabajen en la agroindustria de brócoli.

Grupos focales

El 9 de diciembre de 2012 se realizó una presentación de los avances de la investigación en Latacunga. En esta ocasión se invitó a trabajadores y trabajadoras de la agroindustria de Guaytacama y del agronegocio de Matriz de Pujilí, así como también a actores locales que no trabajan en el agronegocio de brócoli pero que están interesados en la investigación y el desarrollo rural de los territorios de estudio.

En esta presentación se discutió la investigación con los participantes; de ahí surgió la propuesta de profundizar las causas de la inserción de las mujeres en la

agricultura no tradicional de exportación (capítulo 4), las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras (capítulo 5). Al mismo tiempo surgieron otros temas de investigación relacionados con el agronegocio de brócoli tales como: los impactos ambientales y el acaparamiento de agua. Estos temas no se analizaron en esta investigación, pero se recomiendan por su gran importancia para investigaciones futuras.

Para concluir con la investigación, se realizó un grupo focal con niños (hijas e hijos de trabajadoras), principalmente para ver cuál es su percepción del trabajo de sus madres en este agronegocio y también para indagar si están estudiando, las actividades del hogar que asumen cuando sus madres trabajan y preguntar ¿qué quieren ser cuando sean grandes?

Recupero una de las respuestas a esta pregunta para finalizar esta introducción, pues permite reflexionar sobre el porvenir del mundo rural y sus metamorfosis.

Cuando sea grande quiero ser militar porque mis cuatro primos son militares; ellos dicen que es chévere, que le enseñan natación, uno de ellos ya es sargento. A mí no me gustaría trabajar en la agricultura porque es muy duro y toca cuidar a los animales. Además, mis papás dicen que es muy fuerte trabajar en el brócoli porque se usan muchos químicos y se trabaja hasta muy de noche (Thalía 12 años de edad, persona del territorio, entrevista del 26 de noviembre de 2012 en Pujilí).

-
- 1 Un agronegocio es un sistema integrado de negocios enfocados en el consumidor, que incluye los aspectos de producción primaria, procesamiento, transformación y todas las actividades de almacenamiento, distribución y comercialización, así como los servicios, públicos y privados, que son necesarios para que las empresas del sector operen competitivamente (IICA 2010).
 - 2 Tamaño del brócoli cortado; ancho de la cabeza y largo del tallo. Durante la jornada de trabajo se asigna al personal de corte distintos calibres de brócoli, “por ejemplo, se les dice vamos a cortar el calibre 30 a 60 y ellas tienen que cortar las pellas de brócoli en pedazos de tres centímetros de ancho y un máximo de seis centímetros de largo” (Diana 2, supervisora de empresa, entrevista del 22 de octubre de 2012 en Guaytacama)
 - 3 Pueblos originarios del territorio, conformado por 16 comunidades indígenas, entre ellas: Yacubamba, Yanahurco, Guantubamba, San Isidro, San José de Alpamalag, La Playa, Chinibamba, San Francisco de Quishuar, Rayo Loma, Buena Esperanza. Pueblos que han estado en constante lucha por la tierra y el agua (Organizaciones del Pueblo Indígena de Junta Juigua 2009).
 - 4 Línea de tiempo que comienza con el nacimiento de una persona y marca los hechos relevantes de su vida.

Capítulo 1.

Régimen agroalimentario corporativo

La agroindustria ha crecido y con ella de alguna forma la explotación de la fuerza de trabajo humano. Muchos de ellos son campesinos que tienen su pequeña parcela y luego se asalarian y eso ahonda más la precariedad de ingresos y de seguridad social.

Enrique Ormachea

A fines de la década de 1980 y principios de los 1990 emerge lo que se conoce como régimen agroalimentario corporativo, que surge por la reestructuración financiera mundial, la centralización del capital, el cambio de leyes laborales, la flexibilización del trabajo y los cambios del consumo de los países llamados desarrollados. Este régimen se caracteriza por tres procesos esenciales: 1) la utilización de los alimentos como mecanismo de competencia por la hegemonía económica de los países desarrollados; 2) la sobreproducción alimentaria como elemento de control de los precios internacionales; y; 3) el dominio de las corporaciones agroalimentarias transnacionales (Rubio 2004, 2-4).

A este régimen se lo denomina corporativo; en efecto, actualmente son pocas las empresas como Cargill, ADM, Monsanto, Sygenta y Walmart que se encuentran en la lista de las grandes corporaciones que dominan y controlan los mercados de granos, semillas, agroquímicos y alimentos en todo el mundo. Utilizan, según Teubal y Rodríguez (2002, 48), estrategias de concentración, integración y expansión de sus actividades en múltiples países y áreas geográficas.

Para McMichael (1994), el régimen alimentario corporativo se integra por encima de las fronteras estatales, y se institucionaliza gracias a acuerdos internacionales que permiten que las organizaciones empresariales posean el acceso, tanto a los recursos como a los mercados a escala mundial. Estos gigantes del negocio agroalimentario deciden, a nivel mundial, cómo se produce, procesa y comercializa para el mercado global (McMichael 1994; Ploeg 2010).

Estos cambios del sistema agroalimentario mundial provocan la baja de los precios de los productos primarios tradicionales, la dominación de las grandes corporaciones en la producción de los productos básicos y lácteos, y una gran

demanda de productos no tradicionales de exportación como verduras (brócoli, vainitas, alcachofa y espárragos), frutas tropicales (papaya, maracuyá, mango y piña) y flores (rosa, claveles y flores de verano).

También es necesario mencionar que este régimen se caracteriza por un gran cambio en los patrones de consumo de los países desarrollados que, al incrementar su poder de compra, comienzan a demandar alimentos de mayor valor unitario y/o procesados; esto genera una tendencia a consumir alimentos orgánicos, exóticos, frescos saludables, alimentos funcionales⁵ y no alérgicos.

Lo anterior produce nuevos nichos de mercados o *clusters* de productos no tradicionales de exportación como el brócoli. De esta forma aparece un nuevo patrón productivo en el cual haciendas tradicionales se transforman en empresas exportadoras y/o agroindustrias procesadoras de productos no tradicionales de exportación. Este fenómeno ocasiona una nueva etapa de desarrollo capitalista que Rubio (2001) denomina “fase agroexportadora neoliberal excluyente”.

En este capítulo se analizan las principales características del agronegocio de brócoli en Ecuador, el funcionamiento de la producción, procesamiento y comercialización del brócoli ecuatoriano, y la relación que existe entre el agronegocio de brócoli ecuatoriano y el sistema agroalimentario mundial.

El agronegocio de brócoli en Ecuador

En la década de 1980, se introducen en Ecuador los cimientos del modelo neoliberal que se consolida con el gobierno de Sixto Durán Ballén (1992-1996). De esta forma el gobierno ecuatoriano, al igual que muchos gobiernos latinoamericanos, bajo la influencia de organismos internacionales como el Banco Mundial, impulsó políticas neoliberales de liberalización del comercio internacional.

Entre las políticas implementadas, se destacan la apertura comercial de productos agrícolas, eliminación de barreras arancelarias, privatización de empresas estatales relacionadas con actividades agropecuarias, implementación de la Ley de Desarrollo Agrario en 1994, considerada como ley de “contrarreforma agraria”; y de políticas laborales que permitían la flexibilización y tercerización laboral.

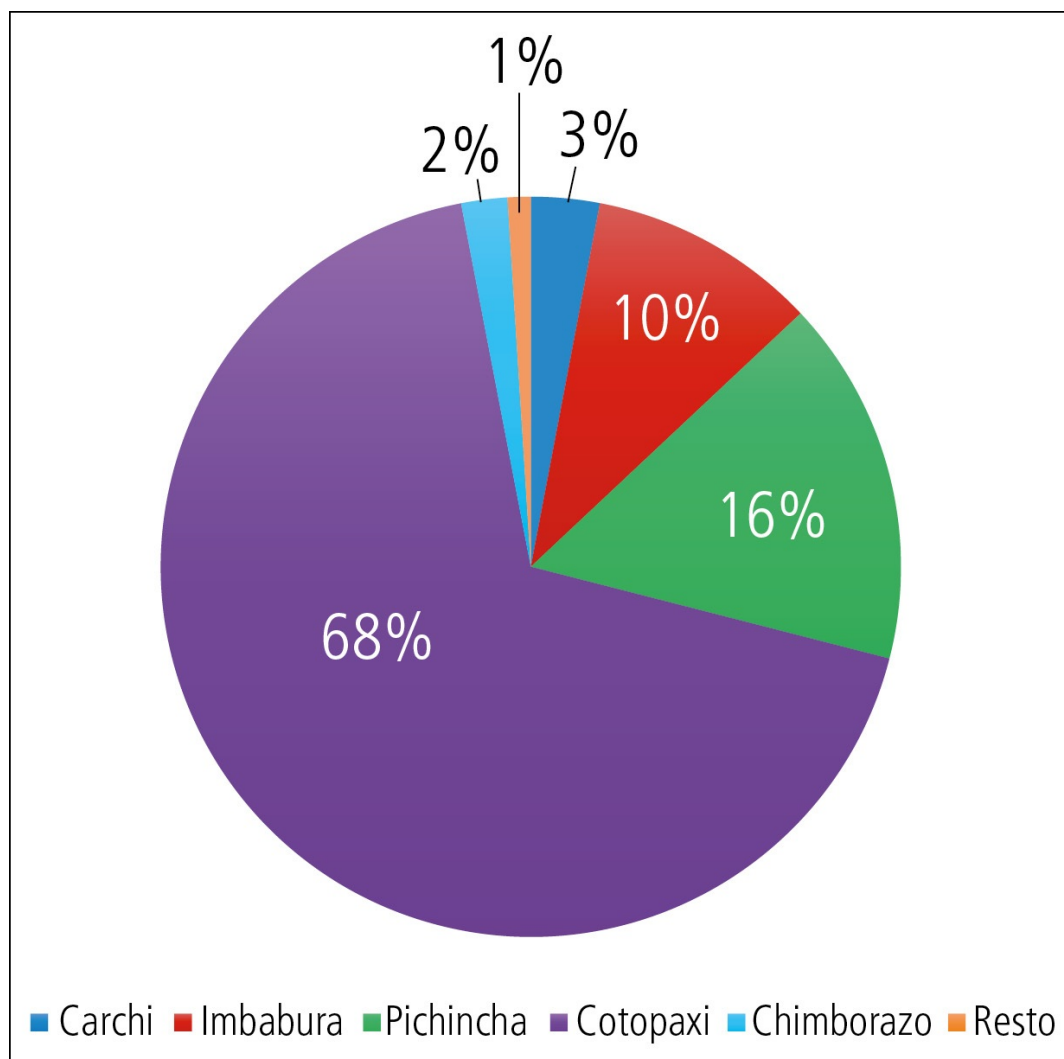
En 2003, bajo el gobierno de Lucio Gutiérrez, se creó la Unidad de Coordinación de Planificación para el Desarrollo Agroindustrial del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (Magap). El año 2007, con el gobierno de Rafael Correa, se instauró la Comisión Interinstitucional para elaborar el Plan Nacional de Desarrollo Agroindustrial. En 2009 el Ministerio de Coordinación de la

Producción, Competitividad y Comercialización (MCPCC), el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (Magap) y el Ministerio de Industrias y Productividad (Mipro) firman un decreto interministerial, n.º 09 090, para la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo Agroindustrial.

Al mismo tiempo, en el país se impulsó la inversión del sector público en infraestructura (energía eléctrica, carreteras, irrigación); investigación de nichos de mercado de la Corporación de Promoción de Exportaciones e Inversiones;⁶ y la formación de la Asociación de Productores Ecuatorianos de Frutas y Legumbres (Aprofel).

De esta forma, según la investigación sobre “El Estado y la Agricultura no Tradicional de Exportación en América Latina”, realizada por Damiani (2000), el papel del Estado ecuatoriano fue fundamental para promover este tipo de agricultura, que provocó un aumento de la superficie de brócoli. Desde el año 2000 fue de 3000 hectáreas y para el año 2011 se estima una superficie sembrada de 6000 hectáreas, siendo la provincia de Cotopaxi la principal productora de brócoli del país, con el 68%, seguida por Pichincha e Imbabura que producen el 16% y 10% respectivamente (Magap-Sigagro 2011) (ver gráfico 1).

Gráfico 1. Superficie de brócoli, Ecuador

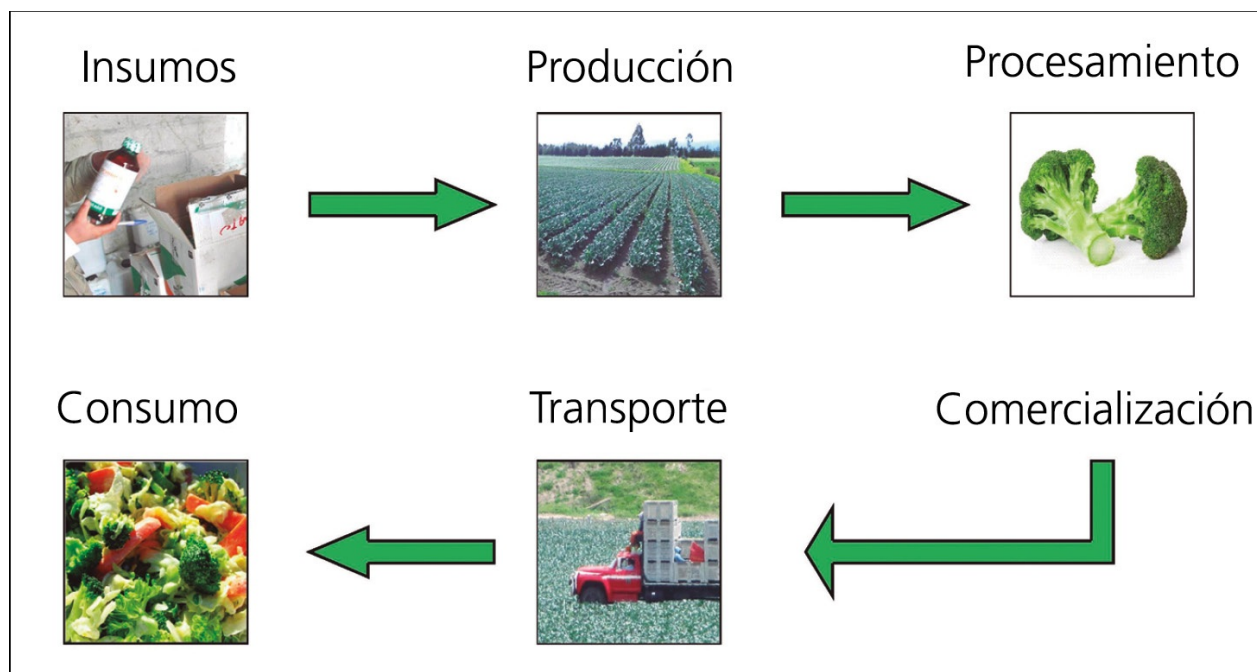


Fuente: Magap-Sigagro 2011.

Encadenamiento de brócoli ecuatoriano

En Ecuador solo tres agroindustrias dominan el mercado de brócoli congelado: Provefrut,⁷ Nova y Ecofroz; las dos primeras se encuentran en la provincia de Cotopaxi y la última en Pichincha. Además, la agroempresa Nintanga⁸ se encarga de la producción de brócoli y Agrofarming⁹ de la comercialización; de esta forma, la cadena de brócoli se consolida mediante un sistema de integración vertical de compañías relacionadas por medio de sus accionistas (gráfico 2).

Gráfico 2. Cadena de valor del brócoli



Los accionistas de la procesadora Provefrut y Nintanga son: Brownsville Investment Corp y Corola Holding N.V., cada una con el 50% de participación. Según Humphreys S.A. (2010, 27), la corporación anónima Brownsville Investment Corp es de nacionalidad panameña, constituida por los siguientes accionistas: familia Correa Holguín y familia Zéller Starcewich con una participación del 50% para cada accionista. El holding Corola está establecido en las Antillas Holandesas. Sus representantes legales son las familias Correa Holguín y Zéller Starcewich, con una participación del 50% para cada accionista. Por lo anotado, se deduce que tanto la corporación como el holding pertenecen a las mismas familias, registran sus empresas en paraísos fiscales extranjeros y acumulan capital en bancos protegidos.

A diferencia de lo que pasó en países como México, donde con este modelo entran agroindustrias transnacionales, en Ecuador son las tradicionales haciendas lecheras que cambian su modelo de producción y se transforman en agroempresas de productos no tradicionales de exportación, comportándose en la provincia de Cotopaxi como empresas transnacionales.

Para efectos de esta investigación, solo se analizaron la agroindustria Provefrut y la agroempresa Nintanga, ya que son las más representativas en relación a la incorporación de fuerza de trabajo en el territorio. Además, son empresas de origen, funcionamiento y expansión nacional. La agroindustria Provefrut, ubicada en Guaytacama, mantiene una vinculación directa con las agroempresas Agripomum S.A, Agronagsiche S.A., Agrofrancisco Cía. Ltda. y Nintanga S.A., ubicadas en La

Matriz de Pujilí y Guaytacama en Latacunga, que se dedican a la producción de brócoli. Pese a que tienen distintas razones sociales, tienen socios vinculados entre sí, trabajan bajo el mismo sistema productivo de Nintanga y abastecen el 85% de la materia prima a la empresa procesadora Provefrut (Humphreys S.A. 2010).

Nintanga S.A. (producción de brócoli)

Según la certificadora SCRLA (2013), la empresa Nintanga S.A., en la provincia de Cotopaxi, maneja un promedio de 1000 hectáreas, de las cuales 850 están destinadas a la producción de brócoli, 150 a la de romanesco, coliflor y quinua y 14 hectáreas a flores de verano. Del 100% de la superficie de brócoli, el 70% son terrenos propios de la empresa, el 20% son de “proveedores externos” y el 10% son “terrenos arrendados” (tabla 1).

Tabla 1. Producción de brócoli en la provincia de Cotopaxi

Cantón	Parroquia	Hacienda / empresa	Hectáreas	Procesadora	Características del proveedor	Bajo contrato
Latacunga	Guaytacama	Nintanga S.A.	250	Provefrut		
	Poaló	Hacienda Tilipulo	22	Provefrut	Externo	X
	Mulaló	Hacienda Santa Anita	120	Provefrut	Externo	X
	Eloy Alfaro	Hacienda Proyecto Milanesi I y II	50	Provefrut	Externo	X
	Poaló	Hacienda Tilipulito	50	Ecofrost		
	Poaló	Hacienda Rioja	97	Ecofrost		
	Mulaló	Hacienda San Agustín	68	Provefrut	Externo	X
	Alaquez	Hacienda San Patricio	120	Provefrut	Externo	X
	Eloy Alfaro	Hacienda Ponce Ponce Merlo	27	Ecofrost		
Pujilí	La Matriz	Agro Nagsiche (Nintanga S.A.)	190	Provefrut		
	La Matriz	Agripomun (Nintanga S.A.)	115	Provefrut		
	La Matriz	OCYA Cia (Nintanga S.A.)	72	Provefrut		
	San Miguel	Agroindustria La Argentina	69	Ecofrost		

Salcedo						
	San Miguel	Hacienda CumbijinDivefrut	63	Provefrut	Externo	X
Saquisilí	Canchagua	Hacienda la Merced	115	Ecofrost		
Total			1428			

Fuente: Magap 2012.

Agricultura bajo contrato

Actualmente, alrededor de seis haciendas trabajan como proveedoras externas de la empresa Nintanga, con la modalidad de agricultura bajo contrato; es decir, la empresa les provee de plántulas, insumos agropecuarios y asistencia técnica a cambio de la compra del producto. A la empresa, estratégicamente, no le conviene crecer en superficie propia, sino que es más rentable y menos riesgoso tener contratos con proveedores externos. Sin embargo, uno de los requisitos para ser proveedor de la empresa es tener como mínimo una superficie de 20 hectáreas.

En relación con este tema, Watts (1990) menciona que existe otro tipo de proletarios, a los que Lenin llamó “proletarios propietarios”, que son los agricultores, dueños de superficies considerables de tierra que se encadenan a las empresas mediante la agricultura por contrato; de esta forma dejan de producir sus propios cultivos, sino que se dedican a producir para la empresa.

Los proveedores externos necesitan invertir alrededor de 3000 dólares por hectárea para iniciar un proyecto productivo de brócoli. Además, el departamento de calidad de Nintanga realiza análisis de agua y suelo, y examina agentes de contaminación externos. “Si el terreno está al lado de una fábrica de bloques no puede entrar como proveedor” (Fuente reservada, responsable empresarial, entrevista del 26 de febrero de 2013 en Guaytacama).

También se controla la capacidad de producción, según una planificación de producción y rotación de los cultivos; es decir, los “proveedores externos” se vinculan en función de la calidad, superficie, el capital de inversión y las necesidades de materia prima de la empresa procesadora. De esta forma, mediante la agricultura por contrato, las haciendas relativamente grandes y con alta capacidad de endeudamiento se dedican a producir para la agroindustria. A diferencia de lo que pasa en otros cultivos como el maíz amarillo, en que los campesinos requieren entre siete a 10 hectáreas y un capital de USD 1422 por hectárea (Magap 2010).

Si bien bajo este sistema los agricultores integrados aseguran la venta y el precio del producto, pierden autonomía productiva, ya que se someten a seguir los controles de la agroindustria y al mismo tiempo dependen de la rentabilidad que tenga la agroindustria compradora frente al mercado internacional. De esta forma, bajo esta dependencia productiva, corren el riesgo de perder su inversión y quedarse sin comprador.

Tal es el caso de 79 productores externos de alcachofa integrados a la Industria

Nacional Agroexportadora (Inaexpo), que es parte del Grupo Pronaca y la mayor exportadora de alcachofas en conserva de Ecuador. Se han quedado sin comprador ya que en marzo de 2013 el Grupo cerró sus operaciones, por pérdida de competitividad tras la sobreoferta de alcachofa por parte de Perú y Egipto, lo que llevó a una reducción del 20% de los precios de alcachofa a nivel mundial. “¿Qué haremos después? Tendremos que derrocar los cultivos. Hemos hecho inversiones fuertes, de por lo menos USD 5.000 a 10.000 dólares por hectárea que incluyen semillas, fertilizantes, entre otros” (*El Comercio*, 8 de abril del 2013).

Provefrut (procesamiento de brócoli)

Esta empresa fue constituida el 28 de junio de 1989. Actualmente, es la más grande productora de brócoli congelado a nivel nacional, con una producción de aproximadamente 36 500 toneladas de brócoli congelado por año y una participación del 58% en las exportaciones totales de brócoli ecuatoriano.

Se realizan las actividades de producción en el kilómetro 10 de la Panamericana Sur, camino a Latacunga, Parroquia Guaytacama, donde está ubicada la planta en la cual se encuentran todas las maquinarias y oficinas del área operativa; la oficina matriz (área administrativa) está ubicada en Quito (Humphreys S.A. 2010). La planta cuenta con cinco líneas de producción; cuatro son de procesamiento IQF¹⁰ y una es de procesamiento en *wet pack o bloque*.¹¹ Cada línea procesa entre 800 y 3000 kilos por hora, y la planta trabaja las 24 horas de domingo a domingo.

El trabajo de la planta empieza con la recepción de la materia prima que llega en camiones. El producto es cortado, mediante dos sistemas: mecánico o manual. En la visita a la agroempresa se constató que el sistema de corte en máquina no estaba en funcionamiento, lo que implica que el corte de las pellas se realiza de forma manual. Las pellas se cortan en *florets*, según el calibre solicitado por cada cliente; estos calibres corresponden a medidas de 10 a 60 milímetros o uno a seis centímetros. “Si un cliente quiere calibre 20-40, eso quiere decir 2 cm de ancho y 4 cm de largo del tallo; los calibres más pequeños son más difíciles de cortar 10 a 20, de 20 a 40” (Diana 2, supervisora de empresa, entrevista del 22 de octubre de 2012 en Guaytacama).

Estos productos, para ser exportados a mercados exigentes como el japonés, tienen que pasar por estrictas normas de trazabilidad¹² sobre el producto, y criterios de inocuidad, calidad, tamaño, color y volumen. “Los japoneses piden los cortes de brócoli con las medidas más exactas, 30-20-10 cm de largo, ancho y grosor” (Diana 1, supervisora de empresa, entrevista del 18 de octubre de 2012 en Guaytacama).

Además, existen mercados tan selectos como el israelita que por sus costumbres religiosas y culturales, requiere de brócoli con certificación *kosher*.¹³

Una vez cortado, el producto pasa por tamices que seleccionan el producto según su tamaño, para ser procesado. Entre las etapas de procesamiento se encuentran:

- Lavado y blanqueado: después del lavado, el producto pasa por cintas transportadoras al proceso de “blanch¹⁴” que es un proceso de precocción con vapor de agua a 90 grados centígrados.
- Proceso de congelado bajo el sistema de IQF y *Wet Pack*; consiste en congelamiento rápido, en base a amoníaco; los vegetales pasan por dentro de un túnel de aire que enfría el producto en menos presión.
- Proceso de empaque, que puede ser con fundas plásticas o en cajas, según los requerimientos del cliente.
- Almacenamiento: se guarda el producto en cuartos fríos, para que dure los 25 días de viaje en barco y de 5-7 días en percha en los supermercados.

Agrofarming (comercialización)

La comercialización del producto se hace a través de diferentes canales de distribución. Hay empresas que trabajan con intermediarios o *brókers* y otras que trabajan directamente con Provefrut, como los supermercados. Estas son empresas mayoritarias de distribución que compran grandes volúmenes y los venden con la marca del supermercado, usando la estrategia de “línea blanca”, como por ejemplo: Walmart,¹⁵ Siemssen, Tiefkuhl-Produkte-GMBH, ALDI, Mitsubishi. Es un fenómeno que se conoce como supermercadismo.

Walmart nos envía sus diseños y materiales de empaque, algunas veces son importados los materiales y otras se los realiza en Ecuador con las normas del supermercado; nosotros enfundamos el brócoli en los envases con la marca del mismo (Diana 1, supervisora de empresa, entrevista del 18 de octubre de 2012 en Guaytacama).

El 39% de la producción total de Provefrut se destina a los Estados Unidos; del total, el 75% está concentrado en dos grandes distribuidores, Superior Food Inc. y Crops Inc.; el restante 35% se destina a la venta directa.

La comercialización al mercado de la Unión Europea se realiza a través de su distribuidor, la compañía Tiefkuhl-Produkte GMBH de Hamburgo, Alemania. Desde esta compañía se abastece al resto de los países de la Unión Europea. En cuanto a la comercialización a Japón se realiza a través de dos grandes distribuidoras, Mitsubishi Corporation y Sumitomo Corporation. Las exportaciones al mercado

japonés representan el 10% de la producción total de Provefrut S.A. (Humphreys S.A. 2010, 20).

“La calidad”, estrategia de competencia

Las empresas ecuatorianas, para competir en los mercados internacionales, usan como estrategia de marketing la “calidad del brócoli ecuatoriano”, que se caracteriza por su color y tamaño. Las peculiaridades de color se producen gracias a las características edafoclimáticas ecuatorianas que permiten tener constante luminosidad durante todo el año.

México, Polonia y España son nuestros principales competidores, pero igual no tienen la ventaja de producir todo el año. Además tienen plagas que no pueden controlar y no tienen la luminosidad constante, por lo cual el color de brócoli no es de la misma calidad que el brócoli ecuatoriano (Fuente reservada, responsable empresarial, entrevista del 25 de febrero de 2013 en Guaytacama).

Lo global en lo rural

La cadena agroalimentaria de brócoli en Ecuador se consolida mediante un sistema de integración vertical de compañías relacionadas por sus accionistas. Nintanga, Provefrut y Agrofarming son empresas que se integran para acumular poder de mercado y controlar la cadena a nivel nacional en todas las etapas: producción, transporte, procesamiento y comercialización, con la finalidad de ingresar al mercado internacional de exportación.

A nivel mundial, los principales países exportadores de brócoli son España, Francia, Estados Unidos, Italia, México y Ecuador. Ecuador es el sexto exportador mundial de brócoli; el principal competidor para Ecuador en la Unión Europea es España y en América Latina, son México y Guatemala (Corpei 2009).

Los precios de producción en Guatemala son de 2215 USD/hectárea; México 2500 USD /hectárea; y en Ecuador 2600 USD /hectárea. De esta forma Ecuador, con la dolarización, se vuelve menos competitivo con relación a los otros países exportadores, no solo porque no se puede beneficiar de las políticas cambiarias sino también porque sus costos de producción son más altos que los de sus competidores. Así las agroindustrias ecuatorianas de brócoli, para competir en el mercado global y cumplir con las exigencias del mercado internacional, buscan medios de producción baratos como mano de obra y agua. Esto supone, de acuerdo

a Long (1996), una interface entre las dinámicas locales y los procesos globales. Se produce entonces una inserción del mundo global en territorios rurales. El siguiente capítulo analiza la transformación de las haciendas en agronegocio y las características del territorio en donde se expande el cultivo de brócoli.

Fotografía 1. Cultivo de brócoli¹⁶



-
- ⁵ Alimentos que son cada vez más valorizados por los ingredientes que justifican su calidad para la salud. En el caso del brócoli se considera que tiene principios anticancerígenos.
- ⁶ Institución sin fines de lucro, encargada de la promoción privada de las exportaciones e inversiones en el desarrollo económico y competitivo del Ecuador.
- ⁷ Provefrut se dedica al procesamiento de la materia prima, es decir a producir brócoli congelado, como producto final.
- ⁸ Nintang S.A. tiene como actividad principal el cultivo, siembra y cosecha de vegetales, especialmente el brócoli, con lo cual abastece el 85% de la materia prima a Provefrut para el procesamiento de producto congelado.
- ⁹ Agrofarming NV se dedica a la comercialización de productos vegetales congelados elaborados por Provefrut S.A. a través de contratos internacionales con grandes cadenas de supermercados y distribuidores como Walmart, Siemssen Tiefkuhl-Produkte-GMBH, Misubishi, Cargill, Superior Food.
- ¹⁰ IQF por sus siglas en inglés individual quick freezing, congelación individual rápida, proceso que mediante flujos de aire a velocidad elevada se extrae calor y se congela el producto, evitando que las frutas o hortalizas se adhieran entre sí y garantiza que el producto conserve toda la textura, valor nutritivo y sabor idéntico al del producto recién cosechado (Muñoz 2008, 3).
- ¹¹ Dicho sistema consiste en el congelamiento en bloque, en otras palabras, el agua une a los productos, los solidifica y compacta.
- ¹² Con normas de trazabilidad que se determina bajo códigos se puede saber exactamente de qué campo vino el producto, la línea de procesamiento y cuándo y a qué hora fue empacado.
- ¹³ El término *kosher* se refiere a los alimentos sujetos a las normas dietéticas judías, en particular la separación de la carne y la leche. Los establecimientos que deseen obtener un certificado Kosher deben cumplir con estas normas dietéticas y ser aprobados por el Gran Rabino (GATT 1995b en Proecuador 2013, 25).
- ¹⁴ Blanch o blanqueado que es una cocción rápida del producto.

- 15 Walmart es el supermercado con mayores ventas a nivel mundial, y sus ventas son mayores a la sumatoria de las ventas de los cuatro supermercados más grandes del mundo.
- 16 Salvo las fotografías 6 y 7, todas las imágenes son de la autora.

Capítulo 2.

Características del territorio

Con el fin de analizar la transformación del territorio de estudio, es necesario preguntarse qué se entiende por territorio. Para responder, se usará el paradigma marxista que analiza las relaciones productivas presentes en un territorio y los diversos modos de apropiación, producción y reproducción del espacio. La conceptualización (teoría) como el enfoque (instrumento) de territorio se complementa para un análisis espacial de las interacciones sociales, políticas, económicas e institucionales intrínsecas en un territorio. De esta forma, el concepto que Schneider y Tartaruga proponen para el estudio y análisis del desarrollo rural es:

Territorio es un espacio determinado por relaciones de poder, determinando, así, límites fáciles (evidentes), o no explícitos (no evidentes), y que posee como referencial el lugar, el espacio de la vivencia, de la convivencia, de la copresencia de cada persona. Considerando el establecimiento de relaciones internas o externas a los respectivos espacios con otros actores sociales, instituciones y territorios (Schneider y Tartaruga 2006, 12).

Al mismo tiempo, para analizar las condiciones históricas, culturales y socioeconómicas de los distintos espacios, se usa el enfoque de territorio como un instrumento que permite:

El abordaje de los cambios en la economía industrial (transformaciones productivas), para establecer que estos procesos poseen una territorialidad, o a través del enfoque político e institucional, que determina que el territorio es la nueva unidad de mediación entre el espacio, los actores locales y las demás esferas regionales y nacionales (Schneider y Tartaruga 2006, 12).

Asimismo, para comprender el desarrollo del capitalismo en el agro y su relación con la fuerza de trabajo femenina incorporada a la agricultura de exportación no tradicional de brócoli, es necesario analizar brevemente los procesos de modernización de las haciendas tradicionales lecheras a agronegocios de productos no tradicionales, y la relación existente entre esta transformación y la fuerza de trabajo. Esta revisión permitirá conocer las transformaciones históricas del capital dominante en el agro y la constante dominación que este capital ejerce sobre la fuerza de trabajo incorporada

Metamorfosis de la hacienda

Entre 1910 y 1940 las haciendas tradicionales comienzan un proceso de modernización e industrialización. Incorporan maquinaria agrícola para el cultivo de la tierra y máquinas industriales para la transformación de la leche; también introducen animales importados de calidad para mejorar los hatos lecheros. Este proceso de desarrollo del capital agrícola en agropecuario, según Barsky et al. (1980, 130), Se realiza con relaciones de producción precapitalistas combinadas con trabajo asalariado.

Producto de esta modernización, las haciendas no requerían fuerza de trabajo dependiente de la hacienda. A raíz de esto y con anterioridad a la vigencia de la Ley de Reforma Agraria de julio de 1964, según Costales y Peñaherrera (1971, 115), se eliminan las relaciones precarias a través de: a) el desalojo de los precaristas en forma coactiva; b) la entrega de los huasipungos; y c) la entrega a los precaristas de tierras de mala calidad y de altura. Como consecuencia de lo señalado, las familias campesinas de antiguos huasipungueros¹⁷, yanapaneros¹⁸ y peones asumieron, para subsistir, distintas estrategias de producción en pequeñas parcelas aledañas a las haciendas. Pero fue necesario complementar sus ingresos con actividades fuera de la parcela, muchas veces trabajando en la hacienda ganadera o en actividades agrícolas.

Sin embargo, en la década de 1980, como se analizó en el capítulo anterior, se introducen en Ecuador los cimientos del modelo neoliberal. Los cambios del sistema agroalimentario mundial ocasionaron la transformación de las haciendas lecheras en empresas exportadoras y/o en agronegocios de productos no tradicionales de exportación, como flores y hortalizas.

La incorporación de empresas agroindustriales en territorios rurales provoca que el territorio adquiera otras características propias de un nuevo escenario rural y una clara articulación con un mundo global (Long 1996). En esta nueva fase de la agricultura no tradicional de exportación, los problemas de estructura agraria en Ecuador continúan. Las haciendas diversifican su producción lechera, convierten parte o total de sus tierras en empresas agroindustriales y destinan su producción a la exportación (Anexo 1).

Mientras las haciendas se modernizan, los campesinos continúan viviendo en espacios reducidos cultivando maíz, fréjol, papas, trigo y cebada para el autoconsumo, y algún excedente de la producción para la venta en mercados locales como la feria de Saquisilí.

Junto con la transformación de las haciendas, se genera un cambio en la superficie de las unidades de producción familiar; por el crecimiento demográfico, se produce una parcelación de las tierras campesinas. Vale mencionar que en el territorio

existen campesinos que poseen una superficie más importante y logran incorporarse a la crianza de ganado lechero. Estructuran pequeñas microempresas queseras que se encargan de la recolección y procesamiento de la leche.

Actualmente, son muy pocos los pobladores que se dedican a la agricultura. Por lo general, la población de la tercera edad mantiene su chacra, cultiva hortalizas y tubérculos, mientras que los descendientes no poseen espacio suficiente para reproducir la economía campesina; son quienes se convierten en trabajadores asalariados.

Al incorporar el cultivo de brócoli en un territorio rural con problemas estructurales, se produce ahí una transformación, que genera varios tipos de territorios. Según Manzano (2004), las propiedades de campesinos y las de capitalistas son territorios distintos, con relaciones sociales desiguales y modelos opuestos de desarrollo. Por ejemplo, el agronegocio organiza su territorio para la producción de mercancías, mientras que los grupos de campesinos organizan su territorio para asegurar el desarrollo de su vida y existencia. Esta organización diferente de los territorios se plasma en el paisaje. El paisaje del agronegocio es homogéneo; el del campesino es heterogéneo (Manzano 2004, 6). Por lo expuesto, los dos territorios están en constante conflicto¹⁹, especialmente porque son distintas las formas de organización del espacio y el trabajo (fotografías 2 y 3).

Fotografía 2. Paisaje, parcela campesina



Fotografía 3. Cultivo de brócoli con riego tecnificado



El territorio de brócoli en Cotopaxi

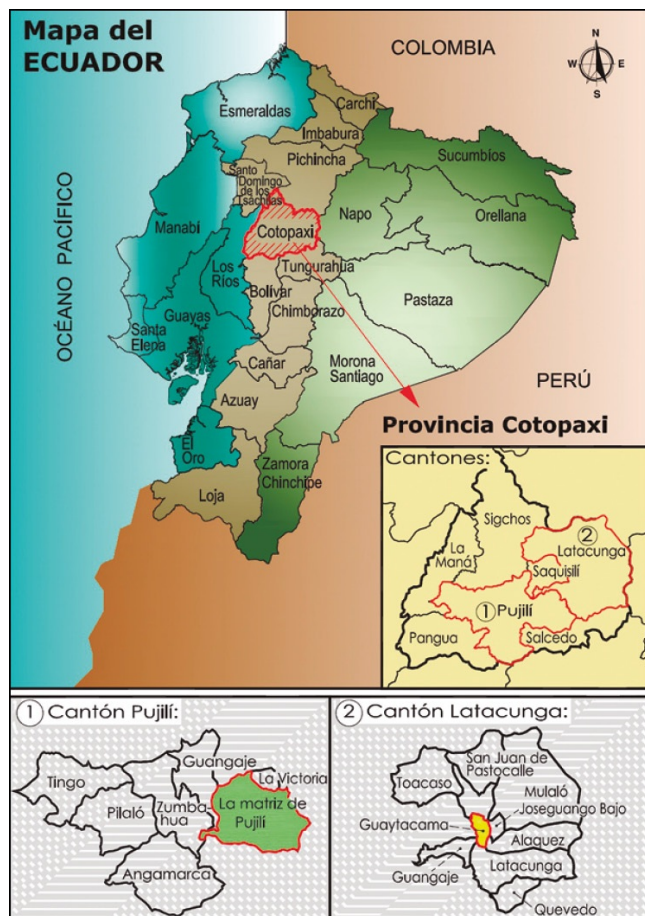
La superficie de las haciendas que se dedican al cultivo de brócoli cubre entre 22 y 250 hectáreas, siendo las parroquias Guaytacama de Latacunga y La Matriz de Pujilí las que cuentan con mayor superficie para este cultivo (Anexo 2).

La parroquia Guaytacama, cantón Latacunga, es una zona influenciada por la presencia de la agroempresa Nintanga y la agroindustria (Provefrut), que ingresó al territorio en 1999.

La Parroquia La Matriz de Pujilí del cantón Pujilí cuenta con una gran extensión de cultivo de brócoli de la empresa Nintanga, subsidiaria de Provefrut, que entró al barrio un 5 de junio, en 2010.

Se escogieron estas dos parroquias porque proveen una importante fuerza de trabajo incorporada en la producción y transformación de brócoli. Además, en estos dos territorios existió una transformación de la hacienda lechera, cambiando las relaciones preexistentes entre los hacendados y los trabajadores (gráfico 3).

Gráfico 3. Mapa del Ecuador y parroquias de estudio



La Matriz de Pujilí: cuatro años con producción del monocultivo de brócoli

En 1778, la hacienda Juigua Grande se divide en tres haciendas: Juigua Grande, Juigua Pequeña (hoy San Antonio) y Juigua San Isidro. En 1852, esta hacienda pertenecía a Manuel Escudero, y en 1912 fue entregada a los herederos. En 1958, antes de la ley de Reforma Agraria, Amelia, Victoria, Delia, Concepción, José y Alfonso Escudero, herederos, dividen estratégicamente la hacienda en cinco lotes, con la finalidad de entregar las tierras de páramo a los huasipungueros y no cumplir las obligaciones patronales pendientes (Organizaciones del Pueblo Indígena de Junta Juigua 2009, 53-61).

En 1966, a raíz de la Ley de Reforma Agraria, José Escudero vende su lote a las 34 familias huasipungeras por un valor de 1500 sucres por cuadra de terreno, con un plazo de cinco años para el pago. Es en estas tierras donde, el 9 de noviembre de 1966 se conforma la comuna Jatun Juigua Yacubamba. La hacienda de San Isidro,

de 900 hectáreas de páramo, se entrega a 44 huasipungueros como forma de pago de vacaciones no gozadas durante toda la vida, conformándose la comuna San Isidro.

La hacienda San Antonio pasó de los Escuderos a los “señores Barba”, y posteriormente a la familia Peñaherrera; estratégicamente se subdivide en cuatro (Santa Cruz, Rejas, Monterey, Selva Alegre). Las cuatro haciendas poseían su páramo de 3500 msnm y su bajío (así le llamaban a las tierras del valle de Pujilí o tierras que se encuentran bajo los 3000 msnm); las tierras de páramo se entregaron a las familias huasipungueras. Parte de las tierras de las estribaciones fueron vendidas a los campesinos para que tengan sus viviendas cerca de las haciendas. La hacienda se reservó las mejores tierras con acceso a canales de riego del río Nagsiche. Al reducir su tamaño, las haciendas se dedicaron a cultivar potreros para ganado lechero y a sembrar parcelas de papas, cebada, trigo y habas.

Con la Reforma Agraria, las haciendas reducen sus territorios, incorporan tecnología y se dedican a producir en las tierras bajas, principalmente la ganadería lechera, mientras que los campesinos en tierras comunales de páramo producen cultivos de altura como cebada, papas, mashua, ocas y trigo, entre otros (Organizaciones del Pueblo Indígena de Junta Juigua 2009, 33). Los campesinos que compraron las tierras de las zonas bajas venden su fuerza de trabajo a las haciendas ganaderas. Los habitantes del lugar cuentan:

Nos levantábamos a las tres de la mañana, y salíamos para la hacienda a ordeñar 30 a 40 vacas. Luego regresábamos a la casa para tomar café en media hora, estar listos a las siete que pasaba el tractor para llevarnos al páramo para trabajar en las parcelas de papas, cebada, trigo, habas. En ese tiempo no podíamos dejar de trabajar porque era muy poco el dinero que ganábamos y no alcanzaba para nada. Por eso se pedía un suplido [anticipo] y muchas veces esos anticipos representaban tres o cuatro meses que teníamos que trabajar por anticipado (Esmeralda, persona del territorio, entrevista del 15 de julio del 2012 en Pujilí).

El sistema de trabajo era por cuadrillas (grupo de trabajadores) y una persona era la que manejaba o se hacía cargo de la cuadrilla de ordeño, de la producción de papas, de la cosecha de maíz.

Cada quien tenía su grupo y como grupo nos mandaban a ordeñar, cosechar, sembrar. De igual forma, cada persona recibía su tarea marcada con madera y que debía cumplir. Por ejemplo, una hectárea tenían que cosechar cuatro personas. Nuestro trabajo terminaba a las siete u ocho de la noche (Esmeralda, persona del territorio, entrevista del 15 de julio del 2012 en Pujilí).

En estos territorios, a finales de la década de 1980 y principios de 1990, se debilitó la organización de segundo grado que representaba a las comunas que se encontraban en este territorio. Según Vallejo (2004), el Movimiento Indígena se

debilita por esforzarse en llegar a tener representación política, y porque se abren a los mercados mundiales. Una fuerte presión del capitalismo de acumulación y la pérdida de fuerzas del Estado en la etapa neoliberal tuvieron impactos negativos.

Así, las comunidades comienzan a organizarse con los proyectos de “desarrollo”, auspiciados por ONG como Visión Mundial, PMA y Heifer, entre otras, que gestionan proyectos concretos de riego, agua entubada, alumbrado eléctrico, salud, letrinas, educación, cultura, nutricio etc. San Francisco de Quishuar se forma como parte de un proyecto de riego impulsado por Visión Mundial. En 1982 se constituye el directorio con el fin de impulsar el proyecto de riego y agua entubada para el consumo humano (Amable, persona del territorio, entrevista del 05 de diciembre de 2012 en Pujilí).

Tardíamente, se introduce el modelo de la agricultura no tradicional de exportación en lo que fue la hacienda San Antonio, y las antiguas haciendas lecheras son arrendadas para luego ser vendidas a empresarios que, con grandes inversiones iniciales trasformaron la antigua hacienda en empresa.

En Pujilí el 31 de mayo del 2007 el señor Peñaherera entregó la hacienda al empresario Francisco Correa, accionista de la empresa Nintanga, quien desde su inicio trasformó la hacienda, eliminó los muros de piedra, la iglesia, la plaza de toros y todos los potreros se trasformaron en lotes de producción I y II. Se construyó un gran reservorio. Desde ese día empezó el proyecto de brócoli y en septiembre de ese año comenzaron con la primera producción (Esmeralda, persona del territorio, entrevista del 15 de julio del 2012 en Pujilí).

La empresa Nintanga maneja en la provincia de Cotopaxi ocho proyectos, cada uno con administración propia en hacienda diferente. En la hacienda Selva Alegre las 120 ha se dividen en lotes de tres o cuatro ha, y se planifica la rotación de siembras en los 25 lotes. En promedio se siembran seis hectáreas de brócoli a la semana. El trabajo descrito incorpora mano de obra, especialmente femenina, de los sectores: Yacupamba, Quishuar, 5 de Junio, San Isidro y del centro de Pujilí (ingeniero Hacienda Selva Alegre, supervisor de empresa, entrevista del 05 de septiembre de 2012 en La Matriz de Pujilí).

La hacienda se trasformó en empresa y las “subempresas” son manejadas bajo la estructura financiera contable y marca de la empresa Nintanga S.A.

Tabla 2. Nombres actuales de las haciendas

Hacienda	Empresa
Santa Cruz	Agronagsiche S.A.
Rejas	OCYA. S.A.
Selva Alegre	Agripomum S.A.

Monterey	Nevados Ross
----------	--------------

Fuente: Humphreys S.A. 2010.

Estas haciendas se ubican en los barrios 5 de Junio, San Isidro, San Francisco, en la parroquia La Matriz, del cantón de Pujilí, que se divide en zona urbana y rural. La zona rural tiene una superficie de 158 km² y una población de 23 366 habitantes con una densidad poblacional de 147,9 habitantes por km²; el 53,1% son mujeres y 46,9% varones. En el área urbana existen 10 064 habitantes (INEC 2010) (tabla 3).

Según el último censo de población y vivienda elaborado por INEC (2010), la parroquia la Matriz cuenta con 33 321 hogares, de los cuales el 78% (25 968 hogares) se encuentran en la categoría de “pobres”, según el indicador de necesidades básicas insatisfechas. Existe una población de 7738 indígenas. En el ámbito religioso, el 70,7% es católica, el 20,7% evangélica y el 6,7% adventista (Organizaciones del Pueblo Indígena de Junta Juigua 2009, 5).

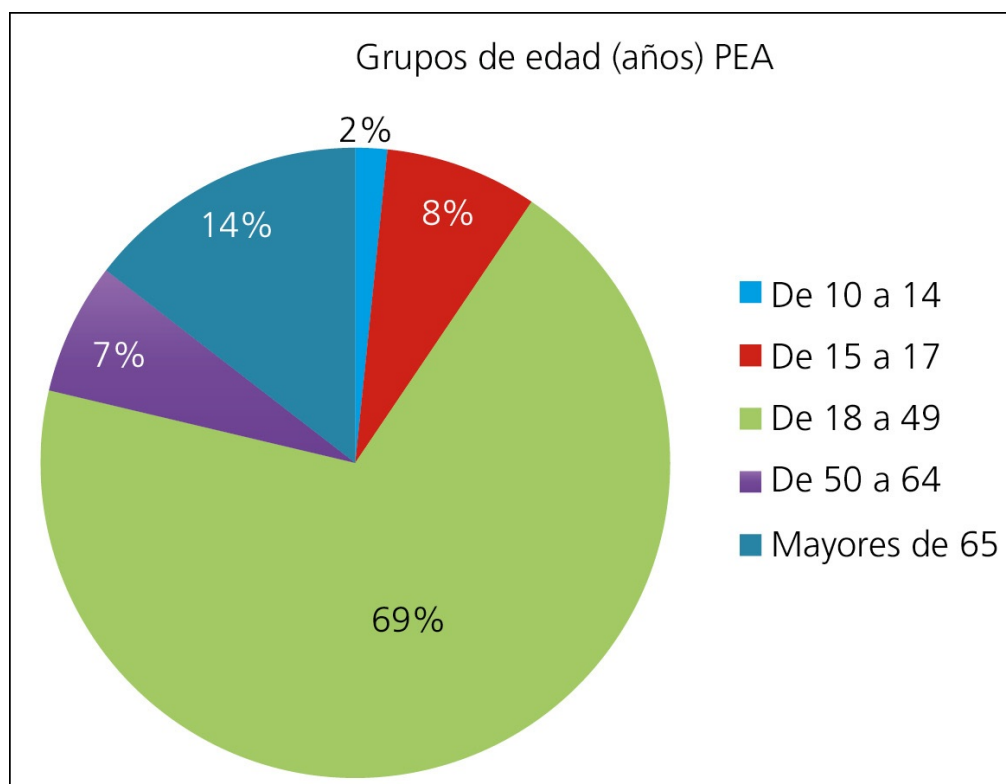
Tabla 3. Distribución poblacional, parroquia La Matriz de Pujilí

Área urbana o rural	Total	Número de personas	
		Hombre	Mujer
Total	33 430	15 732	17 698
Área urbana	10 064	4774	5290
Área rural	23 366	10 958	12 408

Fuente: INEC 2010.

El 69% de la población económicamente activa está comprendida entre los 18 y 49 años. La población económicamente activa que se ubica en segundo lugar es la mayor a 65 años con el 14%, dedicada más a la actividad de agricultura. El 8% de la población económicamente activa está comprendida entre 15 y 17 años (gráfico 4).

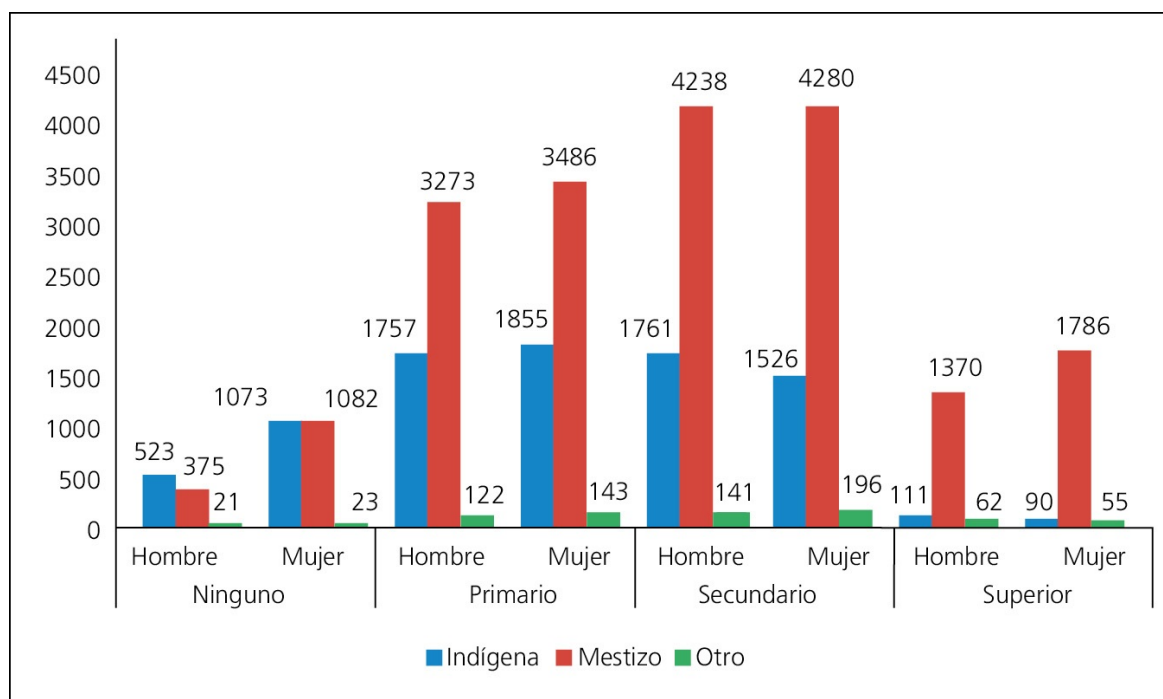
Gráfico 4. Población económicamente activa según edad, parroquia La Matriz de Pujilí



Fuente: INEC 2010.

En la periferia de La Matriz de Pujilí, existen dos centros de educación básica bilingüe (castellano y quechua) y tres establecimientos de educación secundaria. Del total de 3097 habitantes de la parroquia La Matriz, 10% no tiene ningún nivel de educación formal; entre ellos, el 35% son mujeres mestizas y el 35% mujeres indígenas. 10 636, el 35% de la población, han culminado sus estudios primarios. En efecto, la gente mestiza tiene la mayor oportunidad de terminar sus estudios (64%). Siguiendo en este orden, 12 142, es decir el 40% de la población, han asistido a establecimientos de educación secundaria, siendo las y los mestizos quienes tienen más oportunidad de asistencia con un 70%. La asistencia a instituciones de educación superior es de 3734 personas, el 12% de la población total. Las personas mestizas tienen mayor oportunidad, con un 91% (gráfico 5).

Gráfico 5. Nivel de instrucción según etnia, parroquia La Matriz de Pujilí (número de personas)



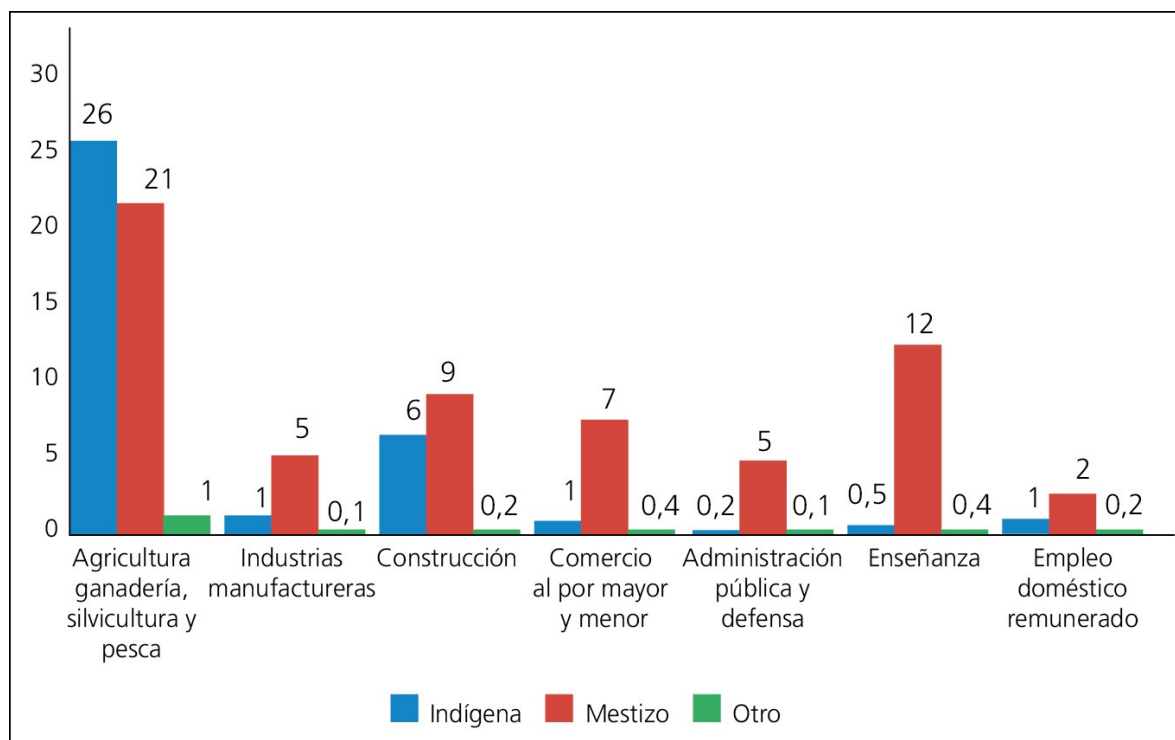
Fuente: INEC 2010.

La población económicamente activa (PEA) alcanza 12 782 personas. Las principales actividades que se generan en la parroquia se presentan en las siguientes tablas. De la población económicamente activa, 4899 personas (49% del total) se dedican a actividades en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. Entre ellas el 51% son mujeres y el 49% son hombres. Otras 1598 personas (16% de la población total) se dedican a la construcción, 97% hombres y 3% mujeres. La tercera actividad más representativa en la parroquia La Matriz es la docencia, con 1336 personas (13% de la población total), de las cuales el 63% son mujeres y el 37% hombres.

Si se analiza el gráfico, se puede concluir que los hombres mestizos tienen mayor acceso a la educación que las mujeres indígenas.

Al igual que los datos de la parroquia Guaytacama, los del censo de población y vivienda realizado por INEC en 2010 no muestran el número de habitantes de la parroquia La Matriz que se dedican a actividades asalariadas en la agroindustria. Sin embargo, según Sinde (2012) el Plan de Desarrollo de la Parroquia La Matriz considera que en el año 2010 existen aproximadamente 500 personas asalariadas (4% de la población total), quienes vendían su fuerza de trabajo a la agroempresa Nintanga (gráfico 6).

Gráfico 6. Porcentaje de rama de actividad según etnia, parroquia La Matriz de Pujilí



Fuente: INEC 2010.

Se observa también en la parroquia La Matriz una disminución, en nueve años, del 6% de personas dedicadas a actividades en la agricultura, ganadería, caza y silvicultura. Este dato indica que existe un abandono de las parcelas agrícolas de esta parroquia pero en menor cantidad que en la parroquia Guaytacama (tabla 4).

Tabla 4. Comparación entre 2001 y 2010, según rama de actividad, parroquia La Matriz de Pujilí

Rama de actividad	Número de personas				Diferencia
	2001	%	2010	%	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4501	55	4899	49	-6
Industrias manufactureras	549	6,76	618	6	-1
Construcción	1146	14,10	1598	16	2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	466	5,74	588	6	0,2
Intermediación financiera	17	0,21	49	0,5	0,3
Administración pública y defensa	335	4,12	506	5	1

Enseñanza	929	11,43	1336	13	2
Empleo doméstico remunerado	182	2,24	379	4	2
Total	8125	100,0	9973	100,0	0,0

Fuente: INEC 2010

Guaytacama: territorio con 18 años de agroindustria procesadora de brócoli

En la parroquia de Guaytacama existieron grandes haciendas lecheras. Una de estas fue la hacienda de Enrique Gangotema, que en 1919 realiza la importación de la primera maquinaria para la fábrica de elaboración de mantequilla y quesos denominada “Guaytacama”. Estas haciendas podían comercializar fácilmente los subproductos lácteos por su cercanía a las líneas del ferrocarril Quito-Guayaquil (Barsky et al. 1980, 130).

La hacienda Guaytacama se encontró rodeada de otras haciendas; la de Plaza, del Carmen, la Rumipamba [hoy Brigada Patria]. Todas estas haciendas fueron ganaderas y lecheras, comercializaron la leche a las fábricas Indulac y Avelina²⁰ que expendían sus productos a Quito y Guayaquil (César Iza, presidente del gobierno autónomo descentralizado, GAD, de la parroquia de Guaytacama, entrevista del 27 de septiembre de 2012 en Guaytacama).

Para la década de 1990 la hacienda de la familia Gangotena se subdivide en cuatro haciendas. Una de estas es al momento la empresa productora de brócoli Nintanga y la procesadora Provefrut. En sus inicios, cambiaron los cultivos de pastos por el de espárragos, pero con el paso del tiempo y por la poca adaptación de este cultivo en la zona, se inició el cultivo de brócoli.

El señor Gangotena vendió la hacienda al señor Correa, quien después formó la empresa Nintanga (productora, procesadora y exportadora de brócoli). El patrón liquidó a todos los trabajadores por el tiempo de trabajo en la hacienda y como nos quedamos sin espacio para vivir, con esa liquidación compramos un terrenito cerca de lo que hoy es el centro de Guaytacama (Patricia, trabajadora del campo, entrevista del 10 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Mi mamá trabajó en la hacienda ganadera por algunos años y gracias a ese trabajo, ella pudo comprar el terreno donde ahora vivimos; yo también trabajaba en el ordeño en la hacienda, luego cuando se hizo la empresa, comencé a trabajar en la brocolera (Patricia, trabajadora del campo, entrevista del 10 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Con los cambios de las haciendas, las comunidades del Cuicuno, La Floresta, San

Sebastián y Pupana, que conformaron la parroquia de Guaytacama, se transformaron. Con el tiempo, el crecimiento poblacional hizo que se fraccionaran en 14 barrios, administrados por presidentes de barrio. Por ejemplo, en la comunidad San Sebastián se formaron dos barrios: Santa Inés y La Libertad.

Esta división se produce principalmente por malas administraciones o conflicto de intereses de la población.

Ahora cada presidente barrial busca por separado suplir las necesidades del barrio, entonces en cada barrio se construye la capilla, el parque, la cancha. Se perdió la confianza de los presidentes de la comunidad porque nunca se preocuparon por el desarrollo de las mismas. Su gestión fue para su beneficio familiar, por estas circunstancias la comunidad se fraccionó en barrios (César Iza, presidente del GAD parroquial de Guaytacama, entrevista del 27 de septiembre de 2012 en Guaytacama).

Actualmente, la población no siente una identificación con la comunidad; al contrario, la identifican ya como un “barrio”. Esto se debe a que en el imaginario de la gente el vivir en una comunidad tiene una connotación negativa y de subdesarrollo, como se puede apreciar en el discurso de esta entrevista.

A las nuevas generaciones no les gusta decir que son de la comunidad; para ellos la comunidad es retraso, es de gente que vive en el páramo, es de indígenas. Ahora a los jóvenes les gusta sentirse que pertenecen a un barrio que es sinónimo de ciudad (César Iza, presidente del GAD parroquial de Guaytacama, entrevista del 27 de septiembre de 2012 en Guaytacama).

Poco a poco, el paisaje rural se transforma. Si se recorren las calles de Guaytacama se puede ver que existe una “urbanización forzada” dentro del territorio rural, y lo que antes eran caminos de tierra, comienzan a ser calles adoquinadas con grandes veredas. Se puede ver una mezcla entre casas de cemento rodeadas de cultivos de maíz, papa, corrales de chanchos, gallinas, cuyes y unas cuantas vacas caminando por las calles adoquinadas. Esta urbanización de las parroquias rurales se complementa con normas “urbanas” que regulan las actividades rurales, como la cría de animales menores y el tránsito de ganado lechero, actividades que se verían afectadas, al transformarse el territorio rural en urbano.

Junto con esta urbanización, se puede ver que en el uso del suelo existen cultivos de ciclo corto que predominan en la parroquia. Además, según Salazar (2011, 60) en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Guaytacama, existe un 1,04% de la parroquia que está utilizada por invernaderos florícolas y hay una fuerte presencia del sector de producción de brócoli, que encabeza el cultivo de ciclo corto en el territorio parroquial. En menor escala, en las afueras del centro poblado, se encuentran extensiones de pasto destinadas a la actividad pecuaria (Anexo 3).

El principal problema de las familias que se dedican a la agricultura en

Guaytacama es la poca disponibilidad de riego; solo el 30% de la población tiene acceso a este medio. “No podemos sembrar más porque no tenemos agua, apenas disponemos de agua entubada para el consumo humano”.

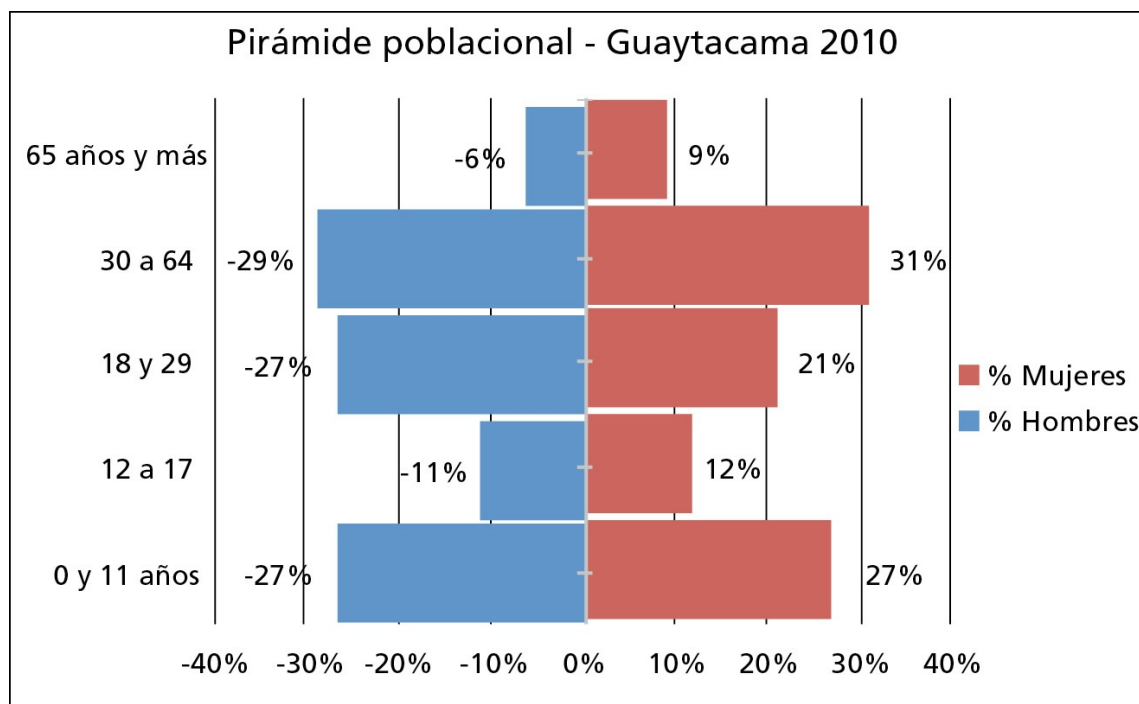
En el verano, por falta de riego nos es muy difícil disponer de hierba para alimentar al ganado y los cuyes. Por esta razón, nos toca comprar hojas de brócoli en las grandes haciendas, y eso solo cuando las empresas nos permiten. Para esto tenemos que alquilar una camioneta en 15 dólares, esperar a que el guardia nos permita el ingreso a la empresa, y luego de cortar las hojas de brócoli que quedan como “desecho”. Se paga cinco dólares por camioneta, esto nos dura una a dos semanas, según la cantidad de animales (Eduardo, persona del territorio, entrevista del 05 de julio del 2012 en Saquisilí).

Las necesidades de la parroquia de Guaytacama son alcantarillado y agua potable. En la parte ambiental, no existe botadero de basura municipal. En la parte agrícola, falta riego para impulsar cultivos de ciclo corto y mano de obra para realizar tareas agrícolas en las parcelas familiares.

Las empresas de brócoli y las florícolas acaparan la mayor parte de la mano de obra de los habitantes, ya el horario de trabajo no les permite; salen de la casa a las seis de la mañana hasta las siete de la noche que regresan. Es por eso que no quieren o no tienen tiempo de cultivar la tierra y la abandonan (César Iza, presidente del GAD parroquial de Guaytacama, entrevista del 27 de septiembre de 2012 en Guaytacama).

Según INEC (2010), la parroquia de Guaytacama tiene 8100 habitantes. El 75% de ellos (6075 habitantes) se encuentra en la categoría de “pobres”, diagnóstico basado en el indicador de necesidades básicas insatisfechas. De la población total correspondiente a la parroquia de Guaytacama, el 14% vive en el sector urbano y el 86% vive en el sector rural. Además del total de habitantes, el 47% son mujeres y 53% son hombres. Si la cantidad de hombres es mayor es porque se encuentra en el territorio el destacamento militar Brigada de Fuerzas Especiales n.º 9 Patria (gráfico 7).

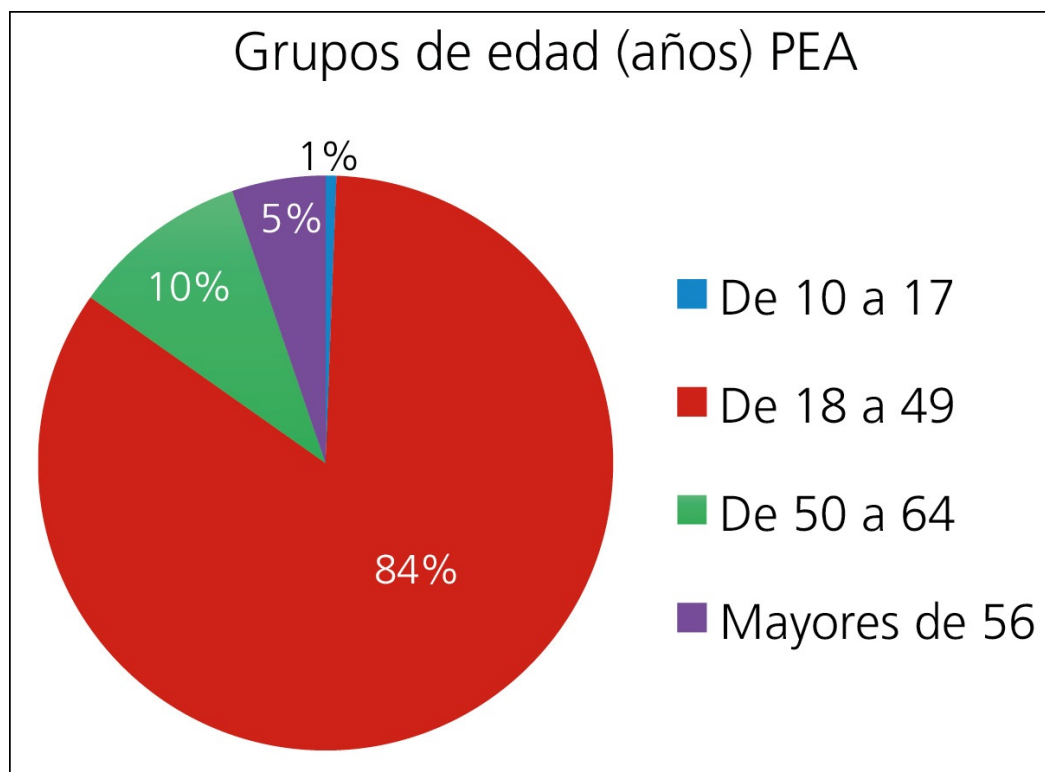
Gráfico 7. Población por edad en 2010, parroquia Guaytacama



Fuente: INEC 2010.

Otro dato referencial del territorio es el trabajo por edad. La composición de la población económicamente activa por edad se puede observar en el gráfico 8.

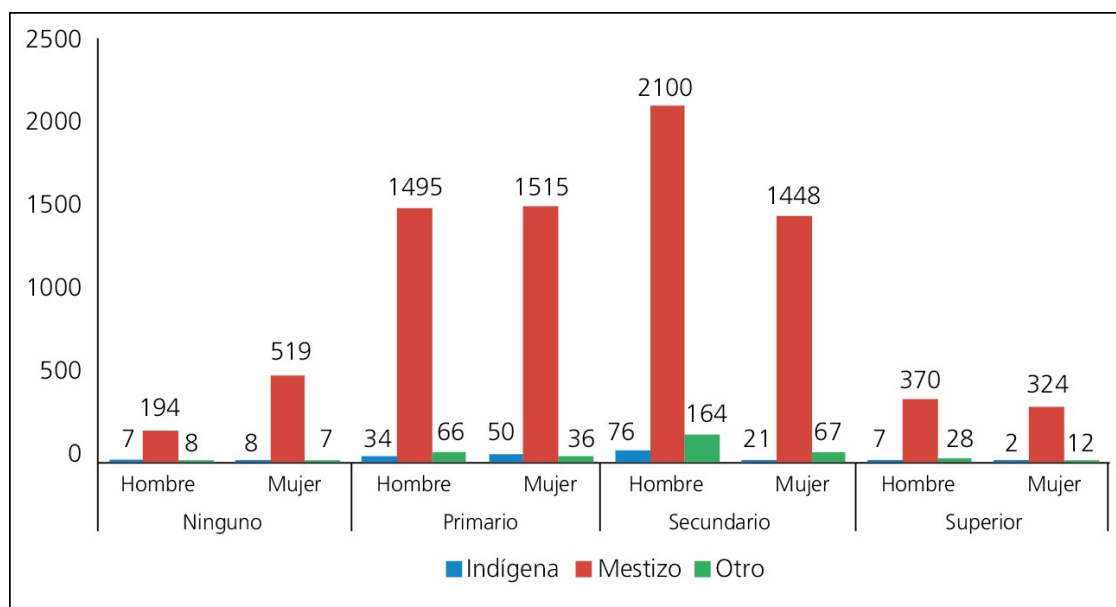
Gráfico 8. Población económicamente activa, según edad, parroquia Guaytacama



Fuente: INEC 2010.

De una población de 8627 personas censadas por el INEC (2010), el 18%, entre hombres y mujeres, han culminado sus estudios primarios, mientras que el 28% de los hombres y el 18% de las mujeres censadas han terminado los estudios secundarios. Sin embargo, se reduce el porcentaje de habitantes que hayan culminado sus estudios superiores, mostrándose que tan solo el 5% de hombres y el 4% de mujeres poseen título de tercer nivel (gráfico 9).

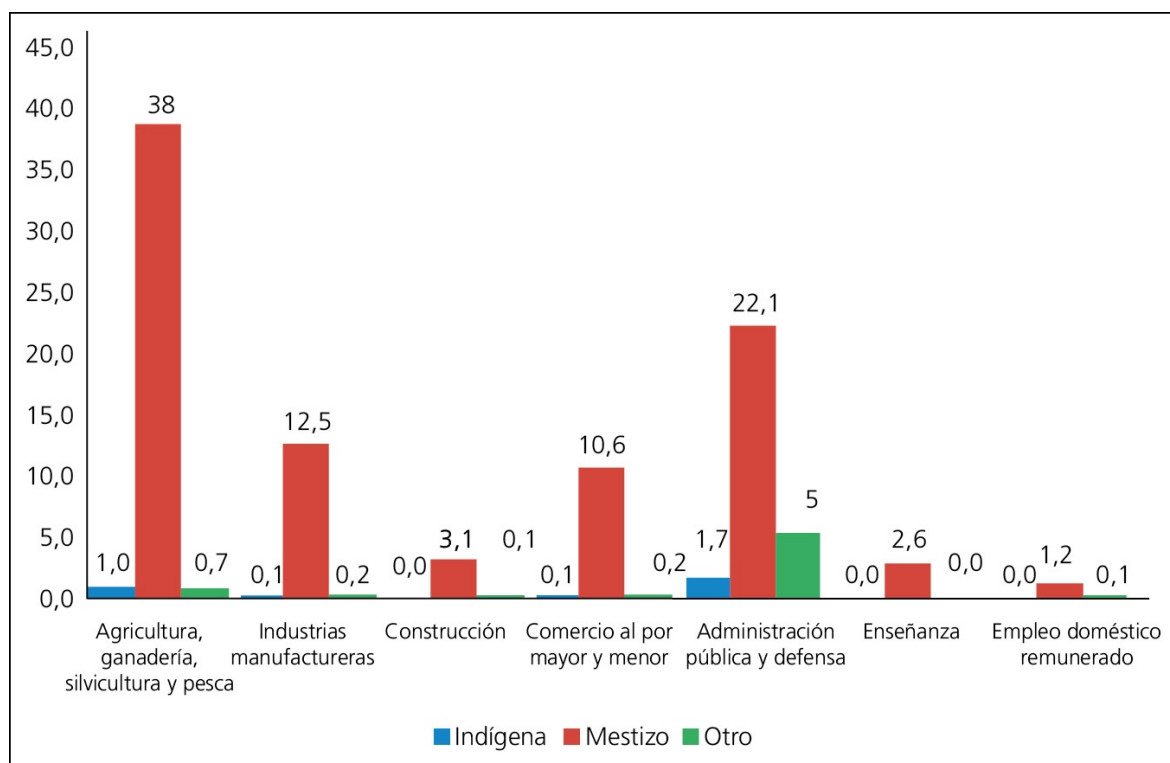
Gráfico 9. Nivel de instrucción, según género y etnia, parroquia Guaytacama (número de personas)



Fuente: INEC 2010.

De la población económicamente activa, 1379 personas (40% de la población total, 38% de mestizos) se dedican a actividades en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; 691 son hombres (50,1 %) y 688 son mujeres (49,9%). Mientras tanto, 997 personas (29% de la población total) trabajan en la administración pública y defensa; son 977 hombres (98%) y 20 mujeres (2%). Según el censo de población y vivienda, la tercera actividad más representativa en la parroquia de Guaytacama es el trabajo en industrias manufactureras, con 444 personas (12,8% de la población total), de las cuales 341 son hombres (77%) y 103 son mujeres (23%) (gráfico 10).

Gráfico 10. Rama de actividad según etnia, parroquia Guaytacama (%)



Fuente: INEC 2010.

Los datos del Censo de Población y Vivienda 2010 realizado por INEC no muestran el número de habitantes de la parroquia de Guaytacama que se dedican a actividades asalariadas en la agroindustria. Sin embargo para Salazar (2011,104) en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial para el buen vivir se considera que en 2010 existen aproximadamente 1200 personas asalariadas (30% de la población total), quienes vendían su fuerza de trabajo a la agroempresa Nintanga. De estas 1200 personas, el 60% son fuerza de trabajo femenina.

Este dato del elevado número de trabajadores y trabajadoras dedicados a actividades agrícolas asalariadas es corroborado por el presidente de la Junta Parroquial de Guaytacama:

La presencia de la empresa Nintanga evitó la migración de los habitantes de la parroquia ya que esta empresa emplea habitantes del lugar, estima que un 50% de la población de Guaytacama trabaja como asalariados en las plantaciones de las flores y de brócoli de la empresa *Nintanga* (César Iza, presidente del GAD parroquial de Guaytacama, entrevista del 27 de septiembre de 2012 en Guaytacama).

Otro dato relevante es la disminución del 17% en nueve años de personas dedicadas a la agricultura, ganadería, caza y silvicultura. Este dato indica que existe un abandono de las parcelas agrícolas en esta parroquia. Mientras tanto, en el mismo

período de tiempo, han aumentado en un 19% el número de habitantes de Guaytacama involucrados en actividades de administración pública y defensa (tabla 5).

Tabla 5. Comparación entre 2001 y 2010, según rama de actividad, parroquia Guaytacama

Rama de actividad	Número de personas				Diferencia
	2001	%	2010	%	
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1462	62,32	1379	44,95	-17,4
Industrias manufactureras	363	15,47	444	14,47	-1,0
Construcción	133	5,67	112	3,65	-2,0
Administración pública y defensa	314	13,38	997	32,50	19,1
Enseñanza	47	2,00	89	2,90	0,9
Trabajo doméstico	27	1,15	47	1,53	0,4
Total	2.346	100,00	3.068	100	0

Fuente: INEC 2010.

De esta forma, en los territorios en donde actualmente se expanden los cultivos del brócoli, específicamente en las parroquias de Guaytacama y La Matriz de Pujilí, existieron marcadas diferencias relacionadas con la composición histórica del territorio, y por ende distintas vías de desarrollo del capital. Con relación a la redistribución de tierra, en el caso de La Matriz de Pujilí, muchas personas originarias de este territorio obtuvieron tierra después de que se eliminó el sistema de huasipungo. Si bien la mayoría de estas tierras se encuentran en terrenos de mala calidad y con marcadas pendientes, la tierra fue el principal medio de reproducción de la economía campesina. Pese a que actualmente esas tierras están pasando por procesos de minifundización y erosión, son utilizadas por los campesinos para construir sus casas y cultivar productos de subsistencia. Algunas comunidades aún mantienen tierras comunales de páramo usadas para la agricultura y ganadería.

Al contrario, en la parroquia de Guaytacama se han distribuido pocas tierras, principalmente porque la gente que trabajaba en las grandes haciendas provenían de otros territorios y, en la mayoría de los casos, los hacendados vendieron a sus trabajadores pequeñas parcelas familiares junto a grandes haciendas lecheras,

parcelas que actualmente experimentan un proceso de “urbanización”.

Son en estos dos territorios donde en 1990 la hacienda lechera empezó a transformarse en agronegocio, lo cual provocó cambios especialmente relacionados con el tipo de trabajo y la demanda de la fuerza de trabajo. Estos cambios no se traducen necesariamente por mejoras en la calidad de vida o la transformación total de la situación anterior de la población de estos territorios. Por el contrario, en muchos de los casos se perpetúan las relaciones de dominación y subordinación que históricamente ha conocido la población en estos territorios, características que serán analizadas en el siguiente capítulo.

¹⁷ Huasipunguero: la población que vivía dentro de la hacienda y trabajaba de cuatro a cinco días por semana en la tierra de la hacienda, cultivando, cuidando animales domésticos y dando ciertos servicios domésticos a cambio de tierra para cultivar.

¹⁸ Yanapaneros: la población que vivía en la periferia de la hacienda, que trabajaban en la hacienda a cambio de tierra, leña, pasos, pastos y en algunos casos dinero. Según García (1959 en Barsky 1984, 44), esta fuerza de trabajo constituyó el núcleo central de un peonaje de reserva.

¹⁹ El conflicto es el estado de enfrentamiento entre fuerzas opuestas, relaciones sociales distintas, en condiciones políticas adversas, que buscan por medio de la negociación, de la manifestación, de la lucha popular, del diálogo, la superación, que se da con la victoria, la derrota o el empate (Manzano 2004, 15).

²⁰ En 1976 la hacienda Avelina se convierte en industria procesadora de lácteos, con menos dependencia de la propia producción de materia prima. Transformó un total de 45 000 litros diarios procesados, para satisfacer el consumo de las ciudades de Quito y Guayaquil y exportar a Perú, Colombia y Panamá (Barsky et al. 1980, 130).

Capítulo 3.

Fuerza de trabajo femenina incorporada a la agricultura de exportación de brócoli

Cuanto más crece el capital productivo, más se extiende la división del trabajo y la aplicación de maquinaria. Y cuanto más se extiende la división del trabajo y la aplicación de la maquinaria, más se acentúa la competencia entre los obreros y más se reduce su salario.

Karl Marx

En Ecuador, gracias a las características climáticas y la constante exposición a la luz, se produce brócoli durante todo el año. Por ende, no existen periodos cíclicos de producción en que se incremente la demanda de fuerza de trabajo como sucede en países de estaciones climáticas marcadas como Chile y México. La fuerza de trabajo analizada en la teoría de Marx es:

El conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole [...] La existencia y conservación del ser humano son, por tanto, un presupuesto de la producción y reproducción de la fuerza de trabajo. El hecho de que los trabajadores no usufructúen para sí mismos los medios de producción, que para obtener los bienes que requiere su subsistencia deban vender su capacidad de trabajo de la que son “propietarios libres”, determina que la fuerza de trabajo adquiera el carácter de mercancía y posea un valor al igual que todas las otras mercancías (Marx 1977, 203).

El agronegocio de brócoli para exportación demanda mayor fuerza de trabajo que la agricultura tradicional campesina. En los estudios hechos por Thrupp, Bergeron y Waters (1995) se estima que en Guatemala la producción tradicional de maíz y frejol requiere un promedio de 60 personas/días por hectárea, mientras que la producción de brócoli necesita 197 de ellas, la de coliflor 276 y la de arveja china 663 personas/días por hectárea.

En Ecuador también el agronegocio del brócoli demanda más fuerza de trabajo que la agricultura tradicional campesina, y esta fuerza de trabajo incorporada al agronegocio de brócoli se divide en dos: trabajo en el campo, concretamente con la agroempresa Nintanga S.A., y trabajo en la planta en la agroindustria Provefrut.

En la provincia de Cotopaxi, la agroempresa Nintanga y la agroindustria Provefrut son las empresas más representativas en la cadena de brócoli, como se analizó en el capítulo 1, e incorporan un porcentaje significativo de fuerza de trabajo en las empresas ubicadas en las parroquias Guaytacama y La Matriz de Pujilí.

En Nintanga, ubicada en Guaytacama, trabajan aproximadamente 500 trabajadores y trabajadoras, y en las agroempresas relacionadas de La Matriz de Pujilí, son 150 trabajadores, dando un total de 650 trabajadores y trabajadoras que trabajan en campo. Al mismo tiempo, en la agroempresa Provefrut ubicada en Guaytacama, trabajan alrededor de 990 trabajadores y trabajadoras en la planta procesadora (Diana 2, supervisora de empresa, entrevista del 22 de octubre de 2012 en Guaytacama).

Es importante mencionar que pese a que existe mayor demanda de fuerza de trabajo en el agronegocio que en la agricultura campesina, la tendencia empresarial es reducir el máximo de trabajadores y trabajadoras y abaratar los costos de producción, incorporando tecnología en el proceso productivo.

Por ejemplo, en el campo, la empresa combina la siembra manual que emplea 30 personas con la siembra mecánica con máquinas sembradoras que requieren de apenas 10 personas. En la planta, “el anterior año implementó la máquina selladora en el área de empaque, reduciendo seis puestos de trabajo” (Diana 2, supervisora de empresa, entrevista del 22 de octubre de 2012 en Guaytacama).

El incorporar maquinaria dentro del sistema productivo genera, según Marx, plusvalor relativo. Se debe a que:

No sólo desvalorizar directamente la fuerza de trabajo y abaratar indirectamente la misma mediante el abaratamiento de las mercancías que entran en su reproducción, sino también porque en su primera introducción transforma el trabajo empleado por el poseedor de máquinas en trabajo potenciado, eleva el valor social del producto de la máquina por encima de su valor individual y permite al capitalista sustituir con una parte menor de valor del producto diario el valor diario de la fuerza de trabajo (Marx 1975, 495).

En el caso del agronegocio de brócoli, se observa que la mayor parte de la producción y procesamiento está basada en el uso de fuerza de trabajo. Si bien en el transcurso del tiempo se ha incorporado maquinaria, es necesario investigar a profundidad por qué se ha mantenido un número fijo de fuerza de trabajo.

¿Obedece a que este sistema es eficiente y económico o a que las exigencias del mercado obligan a la empresa a mantener la fuerza de trabajo, especialmente femenina, que les garantice los estándares de calidad internacional (ver capítulo 1)

Para mantener la “calidad del brócoli ecuatoriano”, las empresas usan como estrategia la intensificación de la mano de obra. Solo se usa maquinaria y tecnología para reducir los costos de mano de obra en procesos que no influyen directamente

en la calidad del producto. Por ejemplo, la agroempresa Nintanga tiene un promedio de 0,5 personas por hectárea, rango que está por debajo de México que emplea en promedio 0,7 personas por hectárea. Sin embargo, en España se usa 0,3 personas por hectárea, especialmente por el uso de cosechadoras mecánicas.

Nuestros clientes no creo que acepten una baja en la calidad, el brócoli ecuatoriano definitivamente es un brócoli de primera. Para asegurarla usamos mano de obra, nosotros [la empresa] no imponemos la calidad el que pone la calidad es el mercado. Y si quisiéramos mecanizarnos más sería muy complicado competir con otros países como el mexicano o el español, por eso aseguramos la calidad con el uso de mano de obra (Fuente reservada, responsable empresarial, entrevista del 26 de febrero de 2013 en Guaytacama).

Al mismo tiempo, otra de las estrategias empresariales para reducir los costos de producción consiste en mantener un doble mercado de trabajo; es decir mantener trabajadores permanentes, pero también subcontratar trabajadores temporales. Para Meillassoux (1987, 147), el éxito expansionista del capital se debe a este doble manejo del mercado de trabajo, es decir buscan una mayor flexibilización del trabajo.²¹ A continuación se describe este sistema en el agronegocio de brócoli.

Doble mercado de trabajo en la agroempresa de brócoli en el campo y en la planta

Como se verá a continuación, existe un doble mercado de trabajo, mediante el cual las agroempresas se benefician de la labor de hombres y mujeres sin cumplir con los derechos de trabajadores.

Trabajo permanente en el campo

Las personas contratadas de forma permanente realizan todas las tareas que requiere el cultivo de brócoli, desde la siembra hasta la cosecha. Así, la fuerza de trabajo en el campo se distribuye por actividades: unas personas operan maquinaria agrícola o riegan el cultivo; otras siembran, fertilizan, fumigan y cosechan.

Pese a que no existe un trabajo por tarea, existe un control del trabajo por "rendimiento" Las personas encargadas de controlar son ingenieros que verifican que los trabajadores cumplan ciertos rendimientos: por ejemplo, la fertilización debe alcanzar 1,14 hectáreas/día, la siembra 0,5 hectárea/día, y el riego ocho hectáreas/día.²²

Los primeros 6 meses yo trabajé fumigando. Se carga las mochilas llenas de líquido que se aplica sobre las pellas. No teníamos tareas, pero en promedio teníamos que hacer tres lotes por día, “cada lote es de tres a cuatro hectáreas”. Pasados los seis meses, algunos días nos mandaban a trabajar con el azadón, tapando los abonos, otros días teníamos que cosechar (María 2, persona del territorio, entrevista del 05 de diciembre de 2012 en Pujilí).

Según el Jefe de Recursos Humanos de Nintanga, esta agroempresa mantiene un promedio de 0,5 trabajadores por hectárea y una jornada de trabajo de nueve horas, que incluyen el almuerzo.

Yo entraba a las siete de la mañana y salía a las cuatro. En el almuerzo tenemos una hora de descanso, de doce a una; siempre, el almuerzo nos dan en tarrinas, no es tan bueno pero por lo menos *llena* (María 2, persona del territorio, entrevista del 05 de diciembre de 2012 en Pujilí).

Los resultados de las 80 encuestas realizadas muestran que las personas que trabajan en el campo lo hacen de lunes a viernes y ocasionalmente los sábados, y existe una diferencia en los horarios de las jornadas, en La Matriz de Pujilí, con nueve horas diarias y en Guaytacama con 11 horas por día (tabla 6).

Tabla 6. Horario de la jornada laboral en el campo

Lugar	Días	Horario	# horas
La Matriz de Pujilí	Lunes - viernes	7 am a 4 pm	9 horas
	Sábado	7 am a 4 pm	9 horas ocasional
Guaytacama	Lunes - viernes	7 am a 6 pm	11 horas
	Sábado	7 am a 4 pm	9 horas ocasional

Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Yo me levanto a las 05h00, tomo café y a las 06h30 me voy en bicicleta a la brocolera, llego a trabajar a las 07h00, hago trabajo de campo hasta las 18h30. De ahí llego a casa a comer y de ahí duermo a las 21h00. Me dan una hora de descanso al mediodía (hora de almuerzo). Esto es de lunes a viernes, pero también trabajamos a veces los fines de semanas. Si no salimos a trabajar los sábados nos quitan el 50% de las horas extras hechas los días laborables (Patricia, trabajadora del campo, entrevista del 10 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Los resultados de las encuestas realizadas determinan que las personas que trabajan en el campo y laboran los sábados con un jornal de ocho horas no tienen las condiciones establecidas por ley de 48 horas seguidas de descanso, este tiempo libre no es recuperado otro día.

Según el Código del Trabajo (2013, 38), en los Artículos 50, 51 y 54, la duración de la jornada

es de 40 horas a la semana, y los días sábados y domingos serán de descanso forzoso. Solo en casos especiales y con la autorización del inspector del trabajo se podrán realizar horas suplementarias, que no podrán exceder de cuatro horas en un día ni de doce a la semana. Además, el trabajo que se ejecute sábado y domingo deberá ser pagado con el 100% de recargo. Cuando se exceda del horario normal, se consideran horas suplementarias y extraordinarias, que por ley no podrán exceder de 48 horas (Código del Trabajo, actualizado a mayo 2013, en línea).

Por tanto, quienes trabajan en el campo en Guaytacama, acumulan en promedio 28 horas extras al mes, y 25 horas extras al mes quienes trabajan en La Matriz de Pujilí.

Trabajo temporal en el campo

Simultáneamente a las contrataciones permanentes, la agroempresa mantiene de 40 a 50 trabajadores y trabajadoras temporales para actividades de siembra y cosecha que, en forma general, demandan mayor número de personas por unidad de superficie. La agroempresa consigue trabajadores temporales mediante acuerdos directos con una persona que tiene función de “cabecilla” o jefe de cuadrilla. Este cabecilla acuerda directamente con el representante de la agroempresa y luego acude a las comunidades cercanas en busca de personas que trabajen temporalmente como jornaleros o “apoyos”; cerca de 20 o 30 personas trabajan en calidad de apoyos, y estas personas lo hacen de dos a cuatro semanas, según la superficie y actividad solicitada por la empresa. “Cuando necesitamos una cuadrilla, llamamos directamente a los cabecillas que conocemos y con ellos llegamos a un acuerdo; luego él se arregla con los trabajadores” (Fuente reservada, responsable empresarial, entrevista del 25 de febrero de 2013 en Guaytacama).

Los apoyos trabajan por jornal. La empresa negocia con el cabecilla a quien le paga 12 dólares por persona/día; el cabecilla paga a los jornaleros y jornaleras 10 dólares por día. Por consiguiente, la empresa se ahorra en contratos permanentes, no cumple con obligaciones laborales mínimas exigidas por Ley y tiene un grupo de trabajadores que rotan por todos sus proyectos.

En el trabajo de campo se pudo observar muchas mujeres trabajando bajo esta modalidad; se someten a una larga jornada de trabajo sin ninguna seguridad laboral, acceso a servicios básicos como baños, guardería y mucho menos uniformes y herramientas de trabajo. Además, se constató la presencia de menores de edad trabajando bajo la condición de apoyos, en jornada de 07h00 a 16h00, de lunes a viernes y un sueldo quincenal de 100 dólares. Una trabajadora que se encuentra en esta condición menciona:

Mis jornadas de trabajo son muy duras, trabajo de 07h00 a 17h00; es decir, trabajo 10 horas diarias. Por este tiempo me pagan 10 dólares que los recibo cada 15 días. Nunca nos pagan horas extras, hay veces que nos quedamos más tiempo para terminar de cosechar toda la parcela; este trabajo no es reconocido... tampoco nos dan tiempo para descansar. El trabajo es muy duro y muy cansado, tenemos que cargar mucho peso, por eso me duele la espalda (María 3, trabajadora del campo, entrevista de 15 marzo de 2012 en Pujilí).

Trabajo a prueba en la planta

Si bien la agroindustria no mantiene trabajos temporales, la planta procesadora usa como estrategia la contratación de trabajo a “prueba”, y con esto garantiza un “alto rendimiento” de la fuerza de trabajo.

De esta forma las mujeres jóvenes que desean trabajar en la planta procesadora lo hacen temporalmente, en lo que se conoce como “la escolita”. En este lugar aprenden a cortar, en un tiempo determinado, los calibres de brócoli exigidos por el departamento de calidad. Mientras estas mujeres aprenden a cumplir su tarea, se encuentran bajo la categoría de prueba, en la cual pueden estar de uno a tres meses, en jornadas de trabajo de 7h00 a 14h00, de lunes a viernes, sin los beneficios de transporte, seguro médico y alimentación.

En esta sección se encuentran alrededor de 40 mujeres trabajando de esta forma, con dos supervisoras que controlan la calidad y el rendimiento de las trabajadoras. En el Código del Trabajo se menciona:

Art. 15. El contrato a prueba es cuando un contrato se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes (Código del Trabajo, actualizado a mayo 2013, en línea).

De esta forma, la agroindustria garantiza que solo quienes “más rinden” ingresen como trabajadoras permanentes.

Yo vivo en Pujilí centro y tengo que salir a las 04h00 para poder llegar al trabajo a tiempo. Al principio tuve que estar dos meses para aprender a cortar; lo máximo son tres meses de prueba, quien no cumple con la tarea en el tiempo determinado no entra a trabajar. Hay veces que se trabaja los sábados o domingos. Yo trabajé un tiempo de día y noche, pero se enfermó mi hija y ahora solo trabajo de día (Juana, trabajadora de agroindustria, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Trabajo permanente en la planta

Las instalaciones de la planta procesadora Provefrut S.A. se encuentran en la parroquia Guaytacama, sector denominado Brigada Patria. Toda la planta tiene una hectárea de infraestructura y se divide en las siguientes áreas: administrativa, recepción de producto, corte, tamizado, cinco líneas de procesamiento (blanqueo, hydro-cooler y IQF), empaque y almacenamiento (Anexo 4).

En promedio trabajan 990 personas en todas las áreas de procesamiento. El área de corte, selección y empaque es donde más fuerza de trabajo femenina labora. Está conformada por tres grupos de corte: A, B y C, que rotan por semanas en turnos de la mañana, la tarde y la noche. Sus horarios son: 06h00 a 14h00, 14h00 a 21h00 y 21h00 a 06h00.

La cantidad de personal que requiere la industria para los días sábados y domingos depende de las necesidades de la planta, según la cantidad de materia prima almacenada en la planta agroindustrial. En algunos casos, cuando hay exceso de materia prima, se necesita que las trabajadoras y trabajadores “doblen el turno”, es decir que trabajen 16 horas al día, o dos jornadas de trabajo.

Si aumenta la materia prima en la agroindustria, se dispone que el personal doble el turno; las personas trabajan doble turno en todas las áreas del procesamiento. La idea de la empresa es mantener el mismo número de trabajadores fijos para no contratar personal en temporadas en que ocurren estos incrementos de materia prima (Diana 2, supervisora de empresa, entrevista del 22 de octubre de 2012 en Guaytacama).

Este sistema de “doblar turno” es ilegal, puesto que, según el Código del Trabajo, Artículo 55, literal 1, las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día ni de 12 en la semana. Las trabajadoras que doblan turno trabajan ocho horas más que su jornada diaria y el día siguiente tienen que regresar a su jornada habitual. Es necesario mencionar que las personas que trabajan en el área de corte muchas veces pueden llegar a trabajar entre 60 y 80 horas extras/mes, por este sistema de doble turno. “Cuando me toca doblar turno entro a las 06h00, salgo a las 21h00; es muy cansando estar todo el día trabajando” (Juana, trabajadora de agroindustria, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Al mismo tiempo, las trabajadoras de la agroindustria, específicamente del área de corte, tienen *tarea diaria* que cumplir; por ejemplo, para el calibre 10-60²³ tienen que cortar 44 kg/hora (7,6 quintales/día), para el de 10-40 tienen que cortar 20kg/hora (3,5 quintales/día) y para el de 10-50 se cortan 32kg/hora (5,7 quintales/día). Pese a que la jornada es de ocho horas por día, quienes no cumplen con esta tarea tienen que trabajar horas sin remuneración hasta terminarla. “Si no terminamos la tarea tenemos que quedarnos hasta terminar; las supervisoras están constantemente controlando los calibres que cortamos y pesan nuestro trabajo por hora” (Roberta,

trabajadora del campo, entrevista del 19 de octubre de 2012 en Pujilí).

Este trabajo por tareas no es legal, y dentro de un trabajo permanente no se pueden exigir “tareas” de rendimiento por hora y día. De esta forma, se estaría produciendo plusvalor absoluto, que para Ruiz (2013, 40) “es el resultado del incremento absoluto del tiempo total del trabajo social no pagado (*plustrabajo*) por el capital”.

Este incremento puede ser logrado mediante dos modalidades: a) *plusvalor absoluto extensivo*, que es la prolongación del tiempo natural de las jornadas de trabajo del proletariado en activo y b) *plusvalor absoluto intensivo*, la prolongación del tiempo de trabajo efectivo mediante la intensificación/compactación del trabajo (reducción de los periodos de almuerzo y descanso, etc.), dadas jornadas laborales de magnitud constante (Ruiz 2013, 40).

En el caso del agronegocio de brócoli, como lo vimos anteriormente, la fuerza de trabajo presenta plusvalor absoluto extensivo, al intensificar su trabajo con tareas por hora, y también mantienen un plusvalor absoluto intensivo al trabajar tiempo extra, o doblar turnos.

Si bien el agronegocio de brócoli demanda fuerza de trabajo para garantizar la reproducción del capital agroindustrial en el territorio, es necesario analizar las características de esta fuerza de trabajo en función de su grado de proletarización o semiproletarización y sociodemografía.

Para el efecto se divide en tres grupos a la población de trabajadores, según el lugar de trabajo y la actividad que realizan: trabajo de campo Guaytacama (TCG), trabajo en campo La Matriz de Pujilí (TCP), y trabajo en agroindustria Guaytacama (TAG).

¿Proletarización o semiproletarización?

Como se revisó en el capítulo 2, los territorios de La Matriz de Pujilí y Guaytacama, pese a estar geográficamente muy cerca uno del otro, tienen procesos históricos distintos de “redistribución de la tierra”, el cual podría ser uno de los principales factores condicionantes para que su población venda su fuerza de trabajo de distinta forma.

La poca disponibilidad de recursos como tierra empuja a los campesinos a ocuparse en otras actividades fuera de su parcela, de su comunidad y de su región, como una estrategia de subsistencia de los campesinos minifundistas, convirtiéndose el ingreso salarial en el componente mayoritario del ingreso familiar (De Janvry 1994, 10).

De acuerdo con los datos obtenidos de las 80 encuestas realizadas a trabajadores y trabajadoras de la agroempresa y agroindustria de brócoli, el 50% que se dedica a actividades de campo en Guaytacama (TCG) tiene acceso a la tierra; 69% en el caso de quienes trabajan en el campo en La Matriz de Pujilí (TCP). Esta cifra es de 48% en el caso de quienes realizan labores de agroindustria. El promedio de extensión es 0,95; 1,65 y 0,65 hectáreas, respectivamente. Existe una diferencia significativa de tenencia de tierra entre las personas que trabajan en campo en Guaytacama y en La Matriz de Pujilí.

Si bien el grado de proletarización está muy relacionado con la tenencia de tierra, en la actualidad en los territorios en donde se extiende el agronegocio de brócoli, existen problemas con relación al acceso de agua para consumo humano y riego.

Del 52,5% de trabajadores con acceso a la tierra solo el 38% tiene acceso al riego y el 62% no cuenta con riego. Este es uno de los principales problemas que tiene la agricultura familiar para no tener cultivos de ciclo corto y seguir con cultivos tradicionales como maíz, papas, habas y pasto que dependen solo del agua de lluvia. En época de verano, muchas familias que no tienen agua de riego se ven en la necesidad de comprar los restos de brócoli para alimentar a los animales, ya que en esas épocas no tienen hierba por falta de riego.

En este aspecto, existe una relación directa entre la disponibilidad de recursos – tierra y agua– y la condición de proletarización de la fuerza de trabajo; es decir, en algunos casos los campesinos y campesinas combinan el trabajo en su unidad de producción familiar con la venta temporal de su fuerza de trabajo en el agronegocio, convirtiéndose en semiproletarios. En otros casos, venden su fuerza de trabajo permanentemente, dejando de ser campesinos y campesinas, convirtiéndose en proletarios permanentes.

Los proletarios son la clase de trabajadores asalariados modernos que, privados de medios de producción propios, se ven obligados a vender su fuerza de trabajo para poder subsistir. Según Ruiz (2013, 58-59),

Conviene citar las siguientes formas: Ejército Obrero Activo, el cual está conformado por todos los individuos que al momento están trabajando en procesos laborales. [...], la llamada *sobrepoblación relativa* o Ejército Industrial de Reserva, el cual, a su vez, se manifiesta bajo las siguientes formas: a) la *sobrepoblación fluctuante*, conformada por la masa de trabajadores, de manera fundamental jóvenes, que migra constantemente de uno a otro trabajo; b) la *latente*, conformada por aquellas masas de población rural que están en condiciones de proletarizarse. Aunque Marx no lo menciona explícitamente, creemos que también es posible incluir aquí a la masa de fuerza de trabajo reproductiva no remunerada, principalmente femenina, de las familias más precarizadas, pues, al igual que la anterior –la de los campesinos– se encuentra en un estado latente de proletarización; c) la *estancada*, que son los obreros de la llamada industria domiciliaria o los llamados contemporáneamente *trabajadores informales* o *subempleados*.

Con los datos antes expuestos, se podría determinar que en Guaytacama la fuerza de trabajo de la agroindustria está en un proceso de proletarización más fuerte que la que trabaja en la agroempresa de brócoli. En este territorio, tanto la agroempresa como la agroindustria tienen una presencia de 18 años y las personas disponen de menos acceso a la tierra y al agua. Mientras que en La Matriz de Pujilí, la agroempresa apenas lleva cinco años, y las personas que trabajan en la agroempresa tienen más acceso a la tierra. No obstante, en cada territorio se puede ver una mezcla de estas formas de proletarización, y podría decirse que en la Matriz de Pujilí, la proletarización se encuentra en una etapa temprana, mientras que en Guaytacama existe una proletarización tardía. Mientras tanto, quienes trabajan en la “agroindustria” tienen la tendencia a proletarizarse permanentemente.

Según el encargado del área de recursos humanos de Nintanga, en La Matriz de Pujilí existe más movilidad de la mano de obra que en Guaytacama. Esto se debe a que la mayoría de las personas de La Matriz de Pujilí tienen tierra. “Los trabajadores y trabajadoras de Pujilí renuncian porque le quieren dedicar más tiempo a sus cultivos. Por tal razón, tenemos más movilidad de trabajadores de este territorio” (Fuente reservada, responsable empresarial, entrevista del 25 de febrero de 2013 en Guaytamaca).

Asimismo, es necesario señalar que en los dos territorios de estudio existe una fuerte migración de la fuerza de trabajo masculina, quedando las mujeres a cargo del hogar y de la parcela familiar. Como lo menciona Ruiz (2013, 58), “la fuerza de trabajo femenina reproductiva no remunerada está en *estado latente de proletarización*”. Con la finalidad de dimensionar el grado de “proletarización o semiproletarización” de la fuerza de trabajo femenina vinculada al agronegocio de brócoli, se analiza la tenencia de tierra de esta categoría.

Tenencia de tierra de la fuerza de trabajo femenina

De las 56 mujeres encuestadas, el grupo con el menor porcentaje en tenencia de tierra son las mujeres que trabajan en campo Guaytacama (TCG): el 38,90% de ellas tienen acceso a la tierra y el 61,10% no tiene tierra. Si se compara con las mujeres que trabajan en el campo en La Matriz de Pujilí (TCP), el 63,6% tienen acceso a la tierra, y el 36,4% no.

Además el 51% de las mujeres que trabajan en la planta de procesamiento (TPG) tienen tierra, versus el 49% que no la tiene. Sin embargo, el promedio de la superficie es de 0,62 hectáreas en el caso de quienes trabajan en el área de

procesamiento en Guaytacama; 1,33 para quienes trabajan en el campo en esta misma parroquia; y 2,98 hectáreas para las trabajadoras de campo de La Matriz de Pujilí. Superficie que destinan preferentemente para construir su vivienda y una huerta pequeña con animales menores y máximo una vaca.

Como se puede apreciar, el grado de proletarización de las mujeres que trabajan en la agroindustria es mayor que el de las que trabajan en el campo, en La Matriz de Pujilí. Esto podría tener una correlación directa con la diferencia de las jornadas de trabajo diarias, ya que las mujeres en Guaytacama trabajan 11 horas /día, versus las mujeres en La Matriz de Pujilí que trabajan 9 horas/día.

Por consiguiente, existen campesinos que, teniendo tierra, venden parte de su fuerza de trabajo a la agroindustria sin dejar de trabajar en la unidad de producción familiar; a estos se los denomina “proletarios-campesinos o semiproletarios” (Kay 2001, 371).

Surge entonces la disyuntiva, con relación a los semiproletarios, pues existen corrientes teóricas como la de Meillassoux que plantea que la agricultura capitalista solo requiere de una población semiproletarizada, como estrategia de acumulación de capital y que la persistencia de la agricultura familiar ayuda a que la agroindustria siga su reproducción.

La agricultura de alimentación campesina permanece casi totalmente al margen de la esfera de la producción capitalista, pero está, directa o indirectamente, en relación con la economía de mercado mediante el abastecimiento de mano de obra alimentada en el sector doméstico... es mediante la preservación de un sector doméstico productor de alimentos como el imperialismo realiza y sobre todo perpetúa la acumulación primitiva (Meillassoux 1987, 139).

Al respecto, Lozano (1985, 19) menciona que en la medida en que para el semiproletariado agrícola la relación con la unidad de producción campesina es imprescindible para su reproducción, el capitalista agrario obtiene las bases para el establecimiento de una relación de sobreexplotación sobre dicha fuerza de trabajo, en tanto tal vínculo le permite al capital pagar esta fuerza de trabajo por debajo de su valor sin poner en peligro su reproducción, situación mencionada reiteradamente en las entrevistas:

Yo trabajo en la parcela de los abuelos de mi esposo; nosotros no tenemos tierra, todavía no nos reparten la herencia. De la parcela sacamos para el consumo en la casa, y como no nos alcanza mi marido sale a trabajar de albañil y yo trabajo en el brócoli (Bertha, trabajadora del campo, entrevista del 18 de octubre de 2012 en Pujilí).

Al contrario, Rubio (2008) señala que son las malas condiciones laborales de la

agricultura de exportación que inducen a los trabajadores a conservar la unidad de producción familiar como una forma de subsistencia. Para comprender a profundidad las características de la fuerza de trabajo incorporada al agronegocio de brócoli, es necesario conocer las principales características sociodemográficas²⁴ de esta fuerza de trabajo. A continuación se describen los tres grupos, según etnia, lugar de nacimiento, educación y sexo.

Características sociodemográficas de la fuerza de trabajo

Etnia

En la agroindustria y en las agroempresas de Guaytacama y La Matriz de Pujilí no existe preferencia de personal, según la etnia. Sin embargo, se observan diferencias significativas entre las personas que trabajan en el campo y en la agroindustria. El personal de campo en Guaytacama (TCG) se considera indígena en un 25% y mestizo en un 75%; en el campo de La Matriz de Pujilí (TCP), un 88% se considera indígena y un 12% mestizo, mientras que en la agroindustria (TAG) un 30% se identifica como indígena y un 66% como mestizo.

Esta tendencia se corrobora con la entrevista al jefe de recursos humanos de Nintanga, quien menciona que en el área de campo existe en La Matriz de Pujilí un 90% de trabajadores indígenas, mientras que en Guaytacama existe un 50% de indígenas y 50% de mestizos. Para el jefe de producción de Provefrut existe en la agroindustria un 10% de indígenas y un 90% de mestizos.

Esta diferencia podría estar marcada por una segregación racial y desigualdad de oportunidades laborales en la agroindustria para las personas indígenas, factores que merecen un mayor análisis en futuras investigaciones. Además, es necesario considerar que existe mayor porcentaje de población que se considera indígena en Pujilí. En contraste, en Guaytacama la población está vinculada con un proceso de “urbanización” en el área rural y, pese a tener sus raíces indígenas, ya no se identifican como indígenas sino como mestizos (ver capítulo 2).

También es necesario mencionar que en la planta procesadora de brócoli existe discriminación hacia las personas indígenas. Esta discriminación se presenta tanto entre el personal administrativo como entre los trabajadores y trabajadoras.

El trato de los administrativos no es igual para las personas indígenas. A las chicas indígenas las llaman despectivamente *las Marías*. Muchas veces les dicen “las Marías huelen mal porque no se

bañan”. Y tienen actitudes despectivas, les gritan más a ellas que a nosotras que somos mestizas (Diana 1, supervisora de empresa, entrevista del 18 de octubre de 2012 en Guaytacama).

Algunas personas que trabajan tienen percepciones discriminatorias sobre la gente que se reconoce como indígena, con estereotipos de “resistencia”, “sumisión” y “retraso”.

Al momento se tiende a contratar gente indígena que son del páramo porque son resistentes a enfermedades, buenas para trabajar, no se quejan. Con buen rendimiento en las tareas, “ellas [mujeres indígenas] nos dan de largo cortando”. En cambio, las mestizas nos enfermamos con frecuencia, faltamos al trabajo y nos quejamos más (Marta, trabajadora de agroindustria, entrevista del 20 de octubre de 2012 en Guaytacama).

Lugar de residencia

El 65% de las personas que trabajan en campo Guaytacama (TCG), residen en la parroquia de Guaytacama, el 25% pertenecen a Chantilí-Saquisilí (sector que se encuentra colindando con los cultivos de brócoli) y un 10% son de Latacunga. En cambio, en campo en La Matriz de Pujilí (TCP), el 63% de las personas encuestadas provienen de Yacubamba, comunidad ubicada a dos horas de la empresa; el 25% de los trabajadores residen en el centro de Pujilí y el 13% restante son de la comunidad de Quishuar, poblado colindante con la empresa que pertenece a la zona rural de La Matriz Pujilí. Es decir que la gran mayoría de trabajadores y trabajadoras necesitan de una a dos horas para movilizarse desde su residencia hasta su trabajo.

Esta información se valida con los datos proporcionados por el jefe de personal de Nintanga quien afirma que “quienes trabajan en Guaytacama, son de la misma parroquia en un 80%, mientras que los que trabajan en La Matriz de Pujilí son de Cusubamba en un 70%, 20% de Yacubamba y 10% de La Matriz de Pujilí” (Fuente reservada, responsable empresarial, entrevista del 25 de febrero de 2013 en Guaytacama).

Según las encuestas realizadas, el 34% de las personas que trabajan en procesamiento (TPG) reside en la parroquia de Guaytacama, el 20% en la parroquia La Matriz del cantón Latacunga, el 9% en La Matriz del cantón Saquisilí, el 33% en otras parroquias aledañas del cantón Latacunga y un 5% son de la parroquia de Machachi, provincia de Pichincha. Estos datos reflejan la existencia de un porcentaje considerable de personas de Guaytacama, pero también existen personas que llegan de otras parroquias de la provincia de Cotopaxi e inclusive de la provincia de Pichincha (tabla 7).

Tabla 7. Lugar de residencia de trabajadores y trabajadoras de la agroindustria

Lugar de residencia (parroquia)	Trabajadores de agroindustria en Guaytacama	
	Número de encuestados y encuestadas	(%)
Aláques	1	2
Belisario Quevedo	1	2
Guaytacama	15	34
Juan Montalvo	1	2
La Matriz Latacunga	9	20
Machachi	2	5
La Matriz Saquisilí	4	9
Once de Noviembre	1	2
Pastocalle	3	7
San Buenaventura	2	5
San Felipe	2	5
Tanicuchí	2	5
Toacazo	1	2
Total	44	100,0

Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Según la percepción de trabajadores administrativos de la empresa y del presidente de la junta parroquial, un 70% a 80% de la población de Guaytacama está involucrada tanto en el trabajo de “campo” como en el “procesamiento” de brócoli. Es decir, un mayor número de pobladores de Guaytacama dependen directamente de la empresa, a diferencia de los habitantes de La Matriz de Pujilí donde solo un 10% de la población trabaja en brócoli; la mayoría trabaja en la construcción o en la floricultura.

Cuando recién entró la “brocolera”, muchas mujeres de Quishuar comenzamos a trabajar en la empresa Nintanga, sería un 30% a 40%; pero luego de unos años muchas se retiraron de ese trabajo. Por eso ahora la mayoría es gente de la comunidad de Yacubamba. Solo quien necesita se quedó trabajando en la “brocolera” (María 2, persona del territorio, entrevista del 05 de diciembre de 2012 en Pujilí).

En resumen, la fuerza de trabajo inserta en la agroempresa tiene poca movilidad por ser comunidades de altura de la misma parroquia y provincia, a comparación de lo que pasa en las plantaciones de flores que emplean, pero en poca cantidad, personas de otras provincias e inclusive de otros países, sobre todo en los meses de febrero a mayo que son de mayor producción de flores por San Valentín y el Día de la Madre.

Entre los meses de febrero y mayo los trabajadores y trabajadoras prefieren ir a trabajar a las florícolas, lo que ilustra la rotación de mano de obra. Según el jefe de recursos humanos de Nintanga, en esta época del año existe entre un 10% y 15% del personal que va a trabajar en las florícolas cercanas. Así la empresa Nintanga tiene una rotación anual de 4%, mientras que las florícolas pueden tener una rotación del 15% anual; es decir, el personal de la agroempresa de brócoli es más estable que el de flores. A pesar de esto, en La Matriz de Pujilí es donde más problemas de rotación tienen las agroempresas de brócoli, lo que podría obedecer a la condición de semiproletarización de la población.

Nivel de educación

Con respecto al nivel de educación, existe una marcada diferencia entre personas que trabajan en campo Guaytacama (TCG), donde el 90% estudió solo el nivel primario, y las personas de La Matriz de Pujilí (TCP) donde el 50% completaron el nivel primario y el 50% el nivel secundario. Es decir, las personas que trabajan en campo La Matriz de Pujilí tienen mayor nivel de preparación.

No obstante lo anterior, el 68% del personal que trabaja en la agroempresa (TAG) completó el nivel secundario. Estos datos reflejan el nivel de educación más bajo de los trabajadores de campo en relación con los que trabajan en procesamiento. Para los trabajadores del campo no se requiere de un mínimo de educación, mientras que para los que trabajan en procesamiento, en algunas áreas como las de empaque y control de calidad, se requieren estudios secundarios para ingresar (tabla 8).

Tabla 8. Nivel de educación de los trabajadores y trabajadoras, según su área de trabajo

Nivel de instrucción	Tipo de trabajo					
	Campo Guaytacama		Campo La Matriz de Pujilí		Agroindustria Guaytacama	
	Número de encuestados y		Número de encuestados y		Número de encuestados y	

	encuestadas	(%)	encuestadas	(%)	encuestadas	(%)
Primario	18	90	8	50	10	23
Secundario	1	5	8	50	30	68
Superior	1	5	0	0	4	9
Total	20	100	16	100	44	100

Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Estudié hasta quinto grado, pero me retiré de la escuela a los 12 años por problemas económicos y la enfermedad de mi madre; me fui a trabajar en brócoli deshierbando, cosechando el brócoli y col de Bruselas. Desde ese entonces he trabajado en brócoli; ahora tengo 28 años (Patricia, trabajadora del campo, entrevista del 10 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

También existe personal con estudios universitarios que desempeñan labores más especializadas como control de calidad, transporte, manejo de maquinarias y administración.

La agricultura y la agroindustria de brócoli, igual que la industria florícola, según Harari (2011, 50), buscan mano de obra menos calificada para desarrollar tareas simplificadas y divididas. Las finalidades son: un fácil entrenamiento, rápido reemplazo por despido o rotación, un salario bajo sustentado en el rendimiento y con estandarización de la producción al máximo, alto control y supervisión del trabajo e incentivos y castigos de tipo monetarios.

Edad

En la fuerza de trabajo incorporada al agronegocio de brócoli existe claramente una población joven de 18 hasta 35 años de edad. Se ve una marcada diferencia entre las personas que trabajan en campo Guaytacama (TCG) donde un 40% de trabajadores tienen entre 18 y 25 años, y las que trabajan en campo La Matriz de Pujilí (TCP) donde 50% de las personas que laboran están en este mismo rango de edad. En contraste, 45% de las personas que trabajan en agroindustria (TAG) tienen entre 26 y 35 años. Estas cifras indican que la fuerza de trabajo en campo es más joven que la de trabajo de procesamiento (tabla 9).

Tabla 9. Porcentaje de trabajadores, según edad

Edad/tipo de trabajo	Tipo de trabajo							

		Campo Guaytacama		Campo en La Matriz de Pujilí		Trabajo agroindustria		Total	%
Rango de edad	menores a 17 años	1	5	1	6	1	2	3	4
	18 a 25 años	8	40	8	50	10	23	26	33
	26 a 35 años	7	35	3	19	20	45	30	38
	36 a 45 años	3	15	4	25	11	25	18	23
	46 a 55 años	1	5	0	0	2	5	3	4
	mayores a 56 años	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		20	100	16	100	44	100	80	100

Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli 2012.

En muchos de los casos, la edad de los trabajadores y trabajadoras tiene que ver con los requisitos y las preferencias de la empresa para contratar personal. Según el jefe de recursos humanos de Nintanga, el requisito es ser mayor de 18 años y menor a 45. Es necesario mencionar que en el trabajo de campo se pudo constatar la presencia de una trabajadora de 15 años, laborando en la agroempresa bajo la modalidad de “apoyo” y una de 16 años en la agroindustria en la “escuelita”, es decir trabajando de forma temporal, sin los beneficios de ley.

Según un estudio hecho en México, las preferencias de los empleadores han redundado en que la mayor parte de los empleos en las empacadoras mexicanas se asignen a mujeres jóvenes, solteras y sin hijos Deere (2005, 35). De esta forma la empresa segrega la fuerza de trabajo según la edad de las trabajadoras.

Sexo

Para las actividades de la agroempresa, según el jefe de recursos humanos de Nintanga, en La Matriz de Pujilí hay mayor oferta de mano de obra femenina por migración de los hombres a otras provincias donde van a realizar trabajos de albañilería. Por esta razón en la agroempresa Nintanga trabajan un 70% de mujeres y un 30% de hombres. En Guaytacama la oferta de fuerza de trabajo es más homogénea pues trabajan un 60% de mujeres y un 40% de hombres.

En la agroindustria, en cambio, trabajan un 69% de mujeres y un 31% de

hombres. El mayor número de mujeres se concentra en el área de corte y los hombres que trabajan en esta área son quienes transportan la materia prima a las mesas de corte y supervisores (Diana 1, supervisora de empresa, entrevista del 18 de octubre de 2012 en Guaytacama).

División sexual del trabajo

Con el nuevo orden de organización mundial del trabajo, influenciado por los principios tayloristas y posfordistas,²⁵ la estrategia empresarial para acumular capital, competir con los mercados internacionales y reducir los costos de producción promovió la implementación de una mayor división del trabajo²⁶ así como la división sexual del trabajo. Con la división del trabajo, una persona se encarga de una sola tarea específica, lo que provoca una división entre los obreros, según la complejidad de su trabajo; de esta forma cada trabajo tiene un valor diferente.

Adicionalmente a esto, para cumplir las normas exigentes de calidad de mercados, el agronegocio de brócoli inserta fuerza de trabajo femenina, porque dentro del proceso agroindustrial existen tareas como las de corte, floreteo y procesamiento, que se consideran actividades netamente “femeninas”, en concordancia con el estereotipo de la “delicadeza” y “precisión” de las mujeres.

Por lo expuesto, se produce una división sexual del trabajo, que se usa como marco teórico de análisis de esta investigación. En efecto, según Mingo (2012, 3), el concepto de división sexual del trabajo aporta una lectura sobre la dimensión sexuada de la participación laboral, y la categoría de género expresa la dimensión social de los roles sexuales. A la vez estos conceptos son entendidos como construcciones históricas, observables mediante prácticas sociales que, al repetirse y legitimarse, delinean la participación de mujeres y varones en todos los aspectos de la vida social, incluso el trabajo.

Tanto en la agroempresa como en la agroindustria de brócoli, existe una clara división del trabajo por sexo. Las mujeres se concentran en tareas como la siembra, cosecha en campo, selección y el corte durante el procesamiento, la clasificación y el empaque durante el proceso de embalaje. En cambio, los hombres están a cargo de labores que implican el uso de fuerza física, como levantar “bins”, operación de maquinaria, mantenimiento de equipos, conducción de tractores y camiones.

En la agroempresa se trabaja con grupos especializados en cada área y con una división de trabajo por género en ciertas actividades consideradas más para hombres o más para mujeres. Por ejemplo, en una zona de 120 hectáreas, las 74 personas se

dividen en los grupos identificados en la tabla 10.

Tabla 10. División sexual del trabajo en el proceso de producción

# personas	Mujeres	Hombres	Total
Fumigación	14	4	18
Cosecha y siembra manual	26	4	30
Tractoristas	-	12	12
Siembra mecánica	4	6	10
Riego	-	4	4
Total	44	30	74

Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Como se puede ver en la tabla precedente, existen más mujeres en tareas de fumigación, cosecha y siembra, mientras que labores de riego y manejo de maquinaria son actividades destinadas a los varones. De igual forma, existe una división del trabajo en la agroindustria porque las tareas de corte, selección, y control de calidad son destinadas a mujeres; mientras que los hombres se encargan del empaque, manejo de maquinaria y de la supervisión (tabla 11).

Tabla 11. Personal en la agroindustria por área de trabajo y sexo

Agroindustria: áreas de trabajo	# por turno	Total	Mujeres	Hombres	Total
Corte, grupos A, B y C	173	519	489	30	519
Corte Escuelita	50	50	48	2	50
Tamizado	3	9	3	6	9
Picado	3	9	3	6	9
Proceso, líneas 1; 2; 3; 4 y 5	29	87	51	36	87
Empaque, líneas 1; 2; 3; 4 y 5	55	165	49	116	165
Cámaras de frío	10	30	1	29	30
Mantenimiento de calderos y compresores	7	21	0	21	21

Bodega	3	9	0	9	9
Supervisores en corte, calidad, proceso, empaque, cámaras, mantenimiento y bodega	20	60	20	40	60
Área administrativa, técnicos y otros	39	39	23	16	39
Total	392	998	687	311	998

Fuente: Provefrut y entrevistas.

Como se analizó anteriormente, de las 990 personas que trabajan en la agroindustria de brócoli (TAG), el 69% son mujeres y el 31% hombres; y de las 650 que trabajan en el agronegocio, en promedio el 65% son mujeres y el 35% hombres. Se puede concluir que existe una semifeminización de la fuerza de trabajo incorporada al agronegocio de brócoli, una división sexual del trabajo y una segregación de los trabajadores por edades. Esta división sexual del trabajo coloca a las mujeres en puestos “femeninos”, definidos socialmente como extensión de las propias tareas de la labor “doméstica”.

En este sentido, las cualidades que la normativa de género aplica al sexo femenino se convierten en la “herramienta de trabajo”, es decir que, desde el discurso de los demandantes de mano de obra, no se espera de las mujeres más que el despliegue de aquellas características consideradas “naturalmente” femeninas en sus puestos de trabajo. Esto implica limitaciones en el acceso a puestos de trabajo de mayor calificación, en los cuales además se reconoce el aprendizaje de un oficio, y repercute en el salario obtenido por las trabajadoras y en la variedad de los puestos de trabajo que pueden ocupar (Mingo 2012, 3).

En la agroindustria las funciones femeninas de corte y empaque son una prolongación de las funciones domésticas. Se establece una relación directa entre el trabajo de la mujer en casa con la preparación y manipulación de los alimentos, y las tareas manuales que necesita la industria, excluyendo a la mujer del uso de herramientas y máquinas. Por eso son concentradas en los trabajos más intensivos y repetitivos, estableciendo una gran diferenciación en la división sexual del trabajo.

Por tanto, las mujeres en la empresa agroalimentaria ocupan las posiciones subordinadas a los mandos de control y supervisión que, por lo general, realiza el hombre, “el ingeniero”.

La división sexual del trabajo es una de las vías promotoras de la feminización de la agricultura. En el territorio en donde se encuentran los cultivos de brócoli se puede ver una feminización de la agricultura familiar.

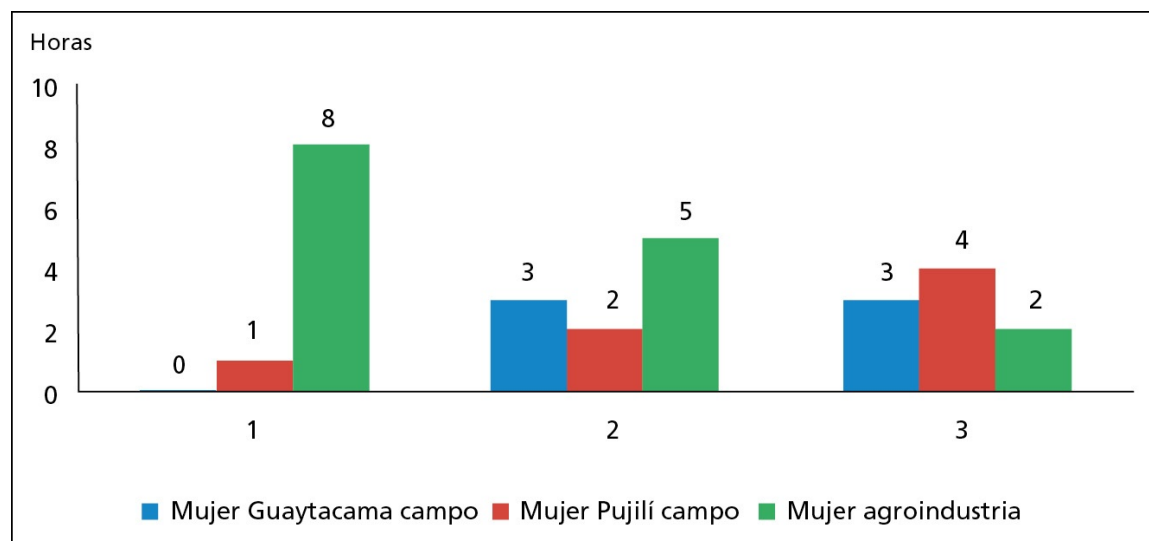
¿Feminización de la agricultura?

Al mismo tiempo, con los procesos de migración de los hombres, muchas mujeres realizan actividades agrícolas en la unidad de producción familiar, y venden su fuerza de trabajo al agronegocio de brócoli, lo que podría estar produciendo lo que se conoce como feminización de la agricultura.

Se puede observar claramente esta tendencia en las parroquias Guaytacama y Matriz de Pujilí. La mayoría de los hombres trabajan en la construcción y migran a otras provincias a vender su fuerza de trabajo. Las mujeres se quedan en el territorio junto con sus hijos y “ayudan” con los ingresos del hogar, trabajando por temporadas en la agroindustria de brócoli o flores, principales fuentes de trabajo en esos territorios.

De las 56 mujeres encuestadas, la mitad (28) tenían acceso a la tierra y de estas el 43% dedican de una a cinco horas por semana a trabajar en parcela, el 32% de seis a diez horas, y un 25% ya no se dedica a la agricultura familiar. Quienes ya no lo hacen son especialmente las que trabajan en la agroindustria en Guaytacama. Asimismo, las mujeres que le dedican más tiempo a la parcela son las trabajadoras de La Matriz de Pujilí (gráfico 11).

Gráfico 11. Tiempo de trabajo que las mujeres dedican a la parcela



Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Para Lastarria (2008, 2), la feminización de la agricultura se refiere a la creciente participación de las mujeres en la fuerza laboral agrícola, ya sea como productoras independientes, trabajadoras familiares no remuneradas o asalariadas. Las mujeres

no solo trabajan en los campos y pastizales, sino también en plantas agrícolas de procesamiento y embalaje. Deere (2006, 17) sostiene que esto obedece a un alza en el porcentaje de mujeres en la fuerza laboral del sector agrícola en relación con el de hombres, ya sea porque más mujeres están trabajando y/o porque hay menos hombres en agricultura.

En México, según Lara (1995, 3), las mujeres que trabajan en las empresas agro-productivas como campesinas asalariadas, experimentan doble tarea: el trabajo remunerado y las tareas domésticas y de la unidad familiar. Por lo expuesto, se genera un proceso de “doble feminización de la agricultura” con un porcentaje cada vez más alto de mujeres al frente de la parcela y también de la mano de obra asalariada temporal (Kay 1995).

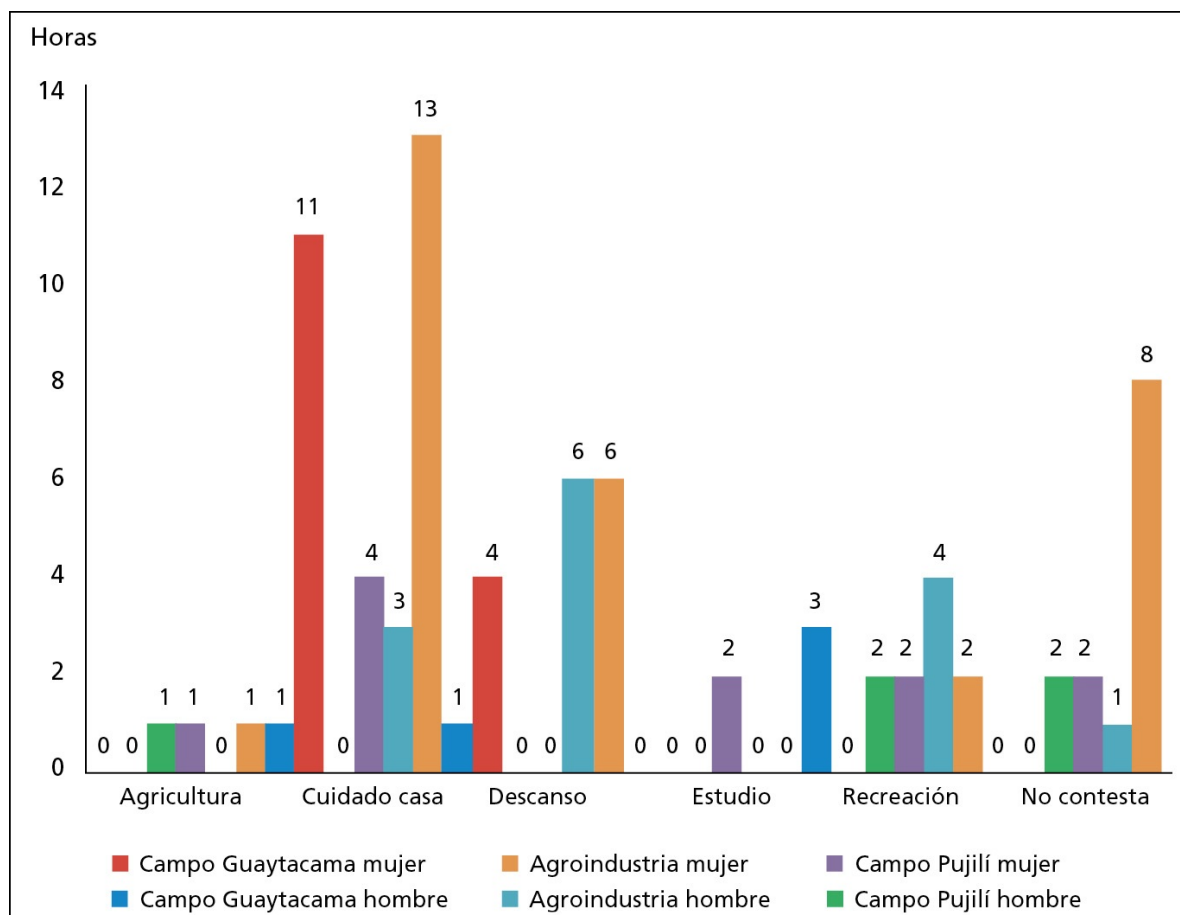
En las parroquias de estudio, junto con la feminización de la agricultura se ha encontrado una feminización de la organización, tanto en la comunidad como en el trabajo. En la comunidad existe más participación de la mujer en las reuniones de la comunidad y juntas de agua. Sin embargo, esta participación no obedece a una toma de conciencia de las mujeres para asumir estos espacios de decisión, sino que es consecuencia de la migración de los hombres que trabajan en la construcción en Quito, Latacunga o en la Amazonia. Por lo tanto, son las mujeres que se quedan a cargo para ir a las reuniones de la comunidad.

Doble jornada de trabajo

Si bien el trabajo de la mujer mejora los ingresos del hogar, esto debería suponer una mejora en su condición de mujer en el hogar. Sin embargo, en muchos de los casos se produce una doble jornada, resultado de la acumulación del trabajo remunerado extradoméstico y del no remunerado doméstico, al cual, según Vergara (2010, 8) las mujeres, en su mayoría, no pueden “renunciar”. Esta situación se encuentra establecida además por una “división del trabajo por género” dentro del hogar.

Al respecto, en las 80 encuestas realizadas se preguntó a los trabajadores y trabajadoras qué hacen en su tiempo “libre”, es decir, después del trabajo. Los resultados expresaron claramente que las mujeres usan este tiempo “libre” para el cuidado de la casa, al contrario de los hombres que lo usan para la recreación (gráfico 12).

Gráfico 12. Comparación de uso del tiempo libre entre hombres y mujeres



Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Como se puede observar, pese a los avances registrados en las últimas décadas que significaron mejoras para las mujeres, las que ingresan al mercado de trabajo lo hacen con la condición de no abandonar sus obligaciones domésticas (Vergara 2010, 9). De esta forma, la inserción de la mujer en el mundo laboral no cambia sus roles reproductivos o domésticos dentro de la familia sino que muchas veces se perpetúan las relaciones de dominación y subordinación, que históricamente las mujeres han soportado en estos territorios.

Además, la condición de doble jornada dependerá de las condiciones familiares que tiene cada trabajadora, es decir: hogares con dos proveedores, hogares en crisis, hogares con mujeres solas u hogares reconstituidos. Estas diferencias significan que la trabajadora tendría que enfrentar sola las tareas domésticas, o que estas sean distribuidas entre otras mujeres del hogar.

De las 80 encuestas realizadas, se puede ver que los trabajadores y trabajadoras que venden su fuerza de trabajo en el agronegocio de brócoli constituyen tres tipos de familias: nucleares, extendidas y monoparentales (tabla 12).

Tabla 12. Tipos de familias de la fuerza de trabajo

Tipo de familia	# encuestas	%
Nucleares	52	65,45
Extendidas	13	16,36
Monoparentales	15	18,18
Total	80	100,00

Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Si se analizan a profundidad los porcentajes de las familias extendidas y monoparentales de la fuerza de trabajo del agronegocio de brócoli, se podría concluir que existe una disminución de familias extendidas y un incremento de familias monoparentales. Este tema debería investigarse con mayor profundidad a futuro, sobre todo, las causas y consecuencias de la existencia de familias monoparentales en el mundo rural.

Existen muchas mujeres abandonadas por sus parejas, que se quedan a cargo del cuidado de los hijos, las tareas domésticas y el sustento familiar. De las 56 mujeres encuestadas, 12 (21%) son madres solteras. Juana, trabajadora de la agroindustria entrevistada el 2 de diciembre de 2012 en Guaytacama, indica que seis de cada 10 mujeres que trabajan en el área de corte son madres solteras, separadas o divorciadas. Y según Elvira, trabajadora del campo entrevistada el 2 de diciembre de 2012 en Pujilí, del grupo de 14 mujeres que trabajan en campo en La Matriz de Pujilí, cuatro son madres solteras.

Es necesario indagar sobre la condición de madres solteras, separadas o divorciadas. Se enfrentan a esta realidad muchas mujeres que viven en territorios rurales, en donde esta condición tiene connotaciones culturales negativas.

Mi mamá pasa en la casa y mi papá trabaja en el oriente en la construcción, viene a los 20 días y se queda 10 días. Mi mamá trabajó en la plantación de rosas Monterrey por dos años, luego trabajó dos años en el cultivo de brócoli. Dejó de trabajar primero porque dio a luz a mi hermano menor y luego porque mi papi le pegó; él estaba muy celoso de un señor viejo que trabajaba con mi mamá en la brocolera y empezó a molestarle a mi mami. A mi papá le dio celos y por eso le pegó y no le dio permiso a mi mami para seguir trabajando. Cuando mi mami trabajó allí era muy duro porque peleaban mucho con mi papá (Myriam, persona del territorio, entrevista del 26 de noviembre de 2012 en Pujilí).

También es necesario mencionar que muchas mujeres que comparten el hogar con sus cónyuges también asumen solas el cuidado de los hijos, del hogar y de la parcela,

por cuanto sus cónyuges, por razones laborales, pasan la mayor parte del tiempo fuera de casa.

Según Vergara (2010), las mujeres sin pareja que viven con sus hijos deben resolver diversos tipos de situaciones problemáticas derivadas de la imperiosa necesidad de ‘salir’ a trabajar y, a la vez, seguir realizando los trabajos domésticos con el menor costo posible.

Cuidado de los hijos

Según Mingo (2011a,10), el cuidado de los hijos menores es uno de los motivos de la interrupción de las trayectorias laborales de las mujeres, en mayor proporción en los hogares nucleares que en los extensos. El trabajo fuera del hogar es retomado cuando los hijos tienen edad suficiente para acompañar a las trabajadoras o bien cuando los mayores pueden cuidar a sus hermanos. En el caso de las familias extendidas, mientras trabajan las mujeres, los hijos quedan a cargo de otras mujeres como las tías, abuelas, hermanas. De esta forma, la organización del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas “se reparte” entre las mujeres.

Después del colegio, en la tarde le ayudo a mi mami con el cuidado de los animales. Cuando mi mamá trabajaba en el cultivo del brócoli era muy duro porque nos dejaba donde mi abuelita, pero ella también salió a trabajar junto con mi mami. Entonces nos quedábamos solos y a veces no comíamos (Thalía 12 años de edad, persona del territorio, entrevista del 26 de noviembre de 2012 en Pujilí).

Cuando las mujeres tienen hijos y no tienen quién los cuide luego del tiempo de maternidad, renuncian voluntariamente. Muchas mujeres usan este tipo de trabajo porque está acorde con su ciclo de vida: “cuando se embarazan abandonan el trabajo para evitar los daños químicos al bebé y luego, cuando el hijo tiene dos años, regresan al trabajo y al niño lo dejan en la guardería o con su madre” (Inés, trabajadora del campo, entrevista 04 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Según Diana 1 (supervisora de empresa, entrevista del 18 de octubre de 2012 en Guaytacama) existe un 5% de mujeres que trabajan en la agroindustria y renuncian por esta causa; las otras dejan a sus hijos en guarderías o bajo el cuidado de un familiar. La tabla 13 muestra los datos que arrojó la encuesta sobre el cuidado de los hijos.

Tabla 13. Cuidado de los hijos

Cuidado hijos	Trabaja agroindustria	Trabaja campo	Total	%
---------------	-----------------------	---------------	-------	---

Madre	13	8	21	38%
Solos	4	6	10	18%
Otros familiares	5	3	8	14%
Hermanos	2	1	3	5%
Guardería	1	1	2	4%
Vecinos	0	1	1	2%
No tienen hijos	5	6	11	20%
Total	30	26	56	100%

Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Entre las condiciones más difíciles que tienen que afrontar los hijos de las mujeres que trabajan en el brócoli, está quedarse solos mientras sus padres trabajan. En algunos casos, niñas y niños se hacen cargo de las tareas domésticas y el cuidado de la parcela.

En la mañana me levanto a las cuatro para ayudar a mi mami a hacer el desayuno y dejar hecho el almuerzo, luego salgo a la escuela Alejandro Vasco, estoy en 7to grado. En la tarde, después de clases, doy de comer a los animales y lavar la ropa y preparo la merienda. Cuando sea grande quiero ser bombero (Sofía, persona del territorio, entrevista del 26 de noviembre de 2012 en Pujilí).

En el siguiente capítulo se analiza la condición de mujeres con hijos que venden su fuerza de trabajo en el agronegocio de brócoli, factor que influye considerablemente en la inserción de la mujer en el sistema de producción, procesamiento y comercialización de brócoli. El agronegocio es una nueva fase de acumulación de capital que responde a lógicas de mercados globales e influye en los territorios locales, especialmente a las mujeres trabajadoras con hijos. Este análisis pretende dimensionar cuán distantes estamos de un verdadero desarrollo rural territorial; sobre todo, cuando muchas veces lo que motiva a las mujeres a trabajar en la agroindustria es su condición de madres.

Yo quiero que mi hijo estudie y que sea mejor que yo... Yo le apoyaré en lo que él quiera ser en el futuro. Pero no quiero que se quede en el campo, porque no quiero que sufra como yo he sufrido en el campo (Marta, trabajadora de agroindustria, entrevista del 20 de octubre de 2012 en Guaytacama).

- 21 Flexibilización: cuando la empresa busca tener menos trabajadores fijos y contratar mayor número de trabajadores temporales para trabajos específicos.
- 22 El riego es una tarea que se realiza en turnos de mañana y noche, de domingo a domingo.
- 23 Los calibres son las medidas en milímetros del brócoli cortado. Es decir que un calibre (10-60) significa que el brócoli tiene que medir 10 milímetros de ancho por 60 milímetros de largo.
- 24 Principales rasgos demográficos y sociales de una población determinada.
- 25 Sistema de producción que tiene un proceso de producción fragmentado donde cada área se encarga de una tarea específica, en función de la demanda de los consumidores y del mercado.
- 26 División del trabajo: dar tareas específicas a los trabajadores, según su género, su edad, educación.

Capítulo 4.

Factores que influyen en la inserción de la mujer en el agronegocio de brócoli

Al crecer el capital, crece la masa del trabajo asalariado, crece el número de obreros asalariados; en una palabra, la dominación del capital se extiende a una masa mayor de individuos. Y, suponiendo el caso más favorable: al crecer el capital productivo, crece la demanda de trabajo.

Carlos Marx

En el capítulo anterior se analizaron algunos factores que influyen en la inserción de las mujeres como asalariadas permanentes o temporales en el agronegocio de brócoli, ya sea por un incremento en la demanda de fuerza de trabajo femenina por la agroindustria, ya sea por el incremento de la oferta de la fuerza de trabajo femenina por capital agroindustrial.

Así, las mujeres en el agronegocio de brócoli juegan un papel importante, porque hay mayor cantidad de mujeres que de hombres que venden su fuerza de trabajo a este agronegocio. Para conocer con mayor profundidad las particularidades que motivan a las mujeres a vender su fuerza de trabajo en los territorios de estudio, se agruparon a las trabajadoras en tres grupos: mujer con cónyuge (MC), mujer hija (MH) y mujer jefa hogar (MJH). A continuación se presentan las características de cada grupo, para luego analizar la condición de mujer con hijos.

De 56 mujeres encuestadas, tanto en el agronegocio como en la agroindustria, según la relación en el hogar, 32 mujeres comparten el hogar con un cónyuge. Al mismo tiempo, 13 responden a la categoría de mujer hija; además, 11 mujeres están en la categoría de mujer jefa de hogar (tabla 14).

Tabla 14. Mujeres sin y con hijos, en función a su relación en el hogar

	Mujer + cónyuge	%	Mujer hija	%	Mujer jefa hogar	%	Total	%
Soltera sin hijos			7		1		8	14,3

Casada sin hijos	2					2	3,6	
Viuda sin hijos					1	1	1,8	
Soltera con hijos			3		7	10	17,9	
Casada con hijos	24		3			27	48,2	
Unión libre con hijos	6					6	10,7	
Divorciada con hijos					2	2	3,6	
Total	32	57	13	23	11	20	56	100%

Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli 2012.

De los datos anteriores se puede concluir que el 57% de las mujeres que trabajan en el agronegocio de brócoli son casadas y comparten el hogar con su marido; el 23% son hijas que comparten el hogar con sus padres y el 20% son mujeres jefas de hogar; el 80,4% de las mujeres que trabajan en el agronegocio de brócoli tienen hijos: el 17,9% son madres solteras y el 19,6% no tienen hijos. A continuación se narra la historia de vida de las mujeres con hijos. En cada una de estas historias se puede analizar las estrategias que cada mujer tiene para el cuidado de los hijos, así como para mantenerse en el trabajo.

Por la necesidad del trabajo para mantener a mis hijos, tengo que aguantar este trabajo en el cual voy 13 años de mi vida. Así me quiera cambiar de trabajo, a mi edad de 43 años, ¿quién me va a dar otro trabajo? (Juana, trabajadora de agroindustria, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Madre soltera

Según el Censo de Población y Vivienda 2010, en Ecuador existen 7 829 061 mujeres; el 4,7% de ellas, es decir 339 000 son madres solteras, un 38,6% más que en 2001 (INEC 2010).

En las parroquias de Guaytacama, entre 2001 y 2010, el porcentaje de mujeres solteras pasó de 165 a 228, y en La Matriz de Pujilí, de 703 a 1045. Es decir, en el transcurso del tiempo esta condición se ha ido incrementando en estos territorios (tabla 15).

Tabla 15. Madres solteras de 12 años y más, parroquias de Guaytacama

y La Matriz de Pujilí

Madres solteras de 12 años y más	2001	2010
Guaytacama	165	228
La Matriz de Pujilí	703	1045
Total	868	1273

Fuente: INEC 2001, INEC 2010.

Juana nació en la parroquia Shell, provincia de Pastaza; se considera mestiza, actualmente tiene 43 años de edad y a los seis años de edad su padre abandonó el hogar.

Mí mamá se quedó con cinco hijos, tres mujeres y dos varones. Yo fui la hermana mayor, así que tenía que ayudarle a mi mamá a trabajar en el campo y criarles a mis hermanos, que eran seguiditos. Mi mamá fue padre y madre todo este tiempo (Juana, trabajadora de agroindustria, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Juana, se casó cuando tenía 15 años de edad. A los 16 años tuvo su primera hija, luego tuvo un hijo y dos hijas más; después de estar 11 años casada, su marido la abandonó: “se fue con otra mujer y me tocó criar a mis cuatro hijos sola. ¡Nos dejó solos!”. A los 30 años de edad, Juana decidió vivir en Latacunga y buscar trabajo para mantener a sus cuatro hijos; “emigré para Latacunga porque me decían que existía mucho trabajo, específicamente plantaciones de flores”. En ese tiempo, sus hijos tenían 14, 11, ocho y seis años. Juana los dejó con su madre que en ese tiempo vivía en la parroquia Penipe, provincia de Chimborazo. Así, su madre ayudó a Juana con el cuidado de sus hijos quienes estudiaron en la escuela, dos de ellos en el colegio en Penipe.

El 12 de octubre del año 2000, Juana entró a trabajar a la procesadora de brócoli Provefrut;

Cuando empecé a trabajar en la planta fue para probar suerte, porque yo nunca había salido del pueblo y ese fue mi primer trabajo. Cuando ingresé a Provefrut, no me gustó mucho el ambiente de trabajo. Las compañeras eran egoístas; como era nueva nadie me ayudaba, y había muchos gritos y maltrato. Entonces yo dije voy a cumplir los tres meses de prueba y luego renuncio, pero me puse bien fuerte porque tenía mis hijos estudiando, dos en la escuela, dos en el colegio. Por necesidad decidí quedarme y seguir trabajando (Juana, trabajadora de agroindustria, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

En 2005 se quedó embarazada. Ante esta situación ella dice:

Creo que una se deja llevar por el momento, no se mide las consecuencias, me dejé llevar por la pasión, me hice ilusiones y me enamoré. Al poco tiempo luego de la aventura, si esta termina en un hijo, los hombres no se hacen cargo del niño y dejan a las mujeres solas. Muchas veces las dejan porque son casados y solo fue una aventura para ellos. Ese fue mi caso, él me dejó porque era casado (Juana, trabajadora de agroindustria, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Si bien las mujeres son responsables de sus hijos, en los territorios rurales los hombres no asumen la responsabilidad de lo que es tener hijos. Este es un tema para investigar a profundidad, no solo como un problema de mujeres, sino como un problema de las transformaciones sociales presentes en los territorios rurales.

Entre las estrategias que usó Juana para el cuidado de su quinto hijo fueron: pagar al hijo de la vecina, luego pedir que lo cuide la dueña del cuarto de arriendo:

Prácticamente la vecina crió a mi hijo; él le dice mamá, pasaba más tiempo con ella que conmigo y su relación hasta ahora es muy fuerte. Un día decidí cambiarme de lugar de arriendo, y él se escapó de casa para buscarle a la señora. Me tocó regresar a la casa, prácticamente no puedo salir de esa casa porque él está bastante pegado a ella. Es muy duro como madre y como mujer tener que acudir a otras personas para que nos den cuidando a nuestros hijos; cuando doblaba turno cortando brócoli, mi hijo se quedaba con la señora todo el día y toda la noche (Juana, trabajadora de agroindustria, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Actualmente, Juana manda a su hijo a la guardería privada. En las mañanas, la señora arrendataria le da el desayuno y deja al niño que lo lleva al colegio y ella lo recoge en la tarde: “No hay guardería en la empresa, si existiera la guardería estaríamos cerca de nuestros hijos; saliéramos del trabajo y retiraríamos a nuestros hijos, pero pese a los ofrecimientos en la empresa no hay guardería” (Juana, trabajadora de agroindustria, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Para ella fue muy difícil el cuidado de los hijos, ya sea los que se quedaban al cuidado de su madre en Penipe, ya sea su hijo que queda al cuidado de la vecina. Actualmente, su hija de 19 años y su nieto de dos años viven con ella. En las noches, ella se hace cargo de su nieto para que su hija madre soltera pueda estudiar.

Mujer con cónyuge e hijos

Muchas mujeres que tienen cónyuge se integran al agronegocio de brócoli con la finalidad de ayudar en los ingresos del hogar, considerando en muchos de los casos los ingresos de sus maridos como los principales y el de ellas como secundarios.

Elvira nació en la comunidad San Francisco de Quishuar, parroquia la Matriz de

Pujilí. Se considera indígena; actualmente tiene 28 años de edad y es la segunda de nueve hijos. Cuando terminó la escuela se dedicó a realizar tareas domésticas en la casa, junto a su madre. A los 14 años comenzó a trabajar en el ordeño y en el cuidado de los terneros en la hacienda ganadera Santa Cruz, lugar en donde actualmente se encuentra el agronegocio de brócoli Agronagsiche S.A.

A los 19 años trabajó en la florícola Agro Rose I, por un lapso de ocho meses. Dejó de trabajar porque decidió casarse. A los 21 años tuvo su primer hijo y a los 23 su segunda hija. A los 27 años, en febrero de 2012, Elvira entró a trabajar en el agronegocio de brócoli. Los motivos para entrar a trabajar fue el pago de un crédito para la construcción de su casa y para cubrir los gastos de los estudios de sus hijos.

No me alcanzaba lo que mi marido me daba, él trabaja como albañil en el Oriente [Región Amazónica del Ecuador] y en ese tiempo no tenía un trabajo estable. Entonces yo me puse a trabajar en el cultivo de brócoli, trabajé justo diez meses y me retiré porque ya no tenía con quien dejar a mis hijos, pues mi madre se enfermó (Elvira, trabajadora del campo, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Pujilí).

Para la mayoría de las personas de la comunidad, no es bien visto que las mujeres salgan a trabajar y “ayuden” a sus maridos con los ingresos de la casa. Incluso en un principio su esposo se opuso a que ella trabaje.

Al principio mi marido no quería que yo trabaje. Decía que podía salir solo con la deuda que teníamos, pero él no podía. Justo la temporada que yo me fui a trabajar, él se quedó sin trabajo dos meses, ¡de ley me tocó ir a trabajar! Mi marido me dijo, bueno entonces vaya a trabajar hasta que yo consiga trabajo (Elvira, trabajadora del campo, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Pujilí).

Elvira trabajó en campo, realizando tareas de fumigación, fertilización y cosecha. En este sentido, ella sostiene:

Desde mi primer día que ingresé a trabajar a la brocolera, me instruyeron para que cargue las mochilas de fumigar con pesticidas y las aplique en las hileras de brócoli. Había días que nos mandaban a trabajar con azadón; teníamos que abonar, y otros días tenía que cosechar (Elvira, trabajadora del campo, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Pujilí).

No fue difícil entrar a trabajar en la brocolera. Para ello tuvo que presentar su carpeta, el récord policial, cédula, y certificado de embarazo, y pasó tres meses a prueba. Ella trabajaba con una cuadrilla de 18 personas, de las cuales cuatro eran hombres y 14 mujeres; la mayoría de las mujeres eran de la comunidad de Yacubamba. Su jornada de trabajo era de siete de la mañana a cuatro de la tarde, algunas veces, la jornada se extendía hasta las seis, de lunes a viernes, y en algunos casos trabajó los sábados. Al mes, ganaba 250 dólares, líquidos, ya que le

descontaban 28 del seguro, siete dólares de comida, y tres dólares de medicinas. “No hay médico en Pujilí y las medicinas no nos dan, pero igual nos descuentan; cuando me enfermé tuve que ir a la farmacia a comprar las inyecciones, esto no nos cubre la empresa” (Elvira, trabajadora del campo, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Pujilí).

Mientras Elvira cumplía con su jornada de trabajo, sus hijos se quedaban al cuidado de su madre que vive cerca de su casa. Cuando llegaban de la escuela, los hijos de Elvira se iban a la casa de su abuela, almorzaban y se quedaban hasta que su madre los pasara a recoger. “Cuando estaba trabajando, fue muy duro para mí. Tenía que madrugar para limpiar la casa, lavar la ropa y hacer el desayuno, muchas veces no alcanzaba” (Elvira, trabajadora del campo, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Pujilí).

Elvira enfatiza que la agroindustria de brócoli y las plantaciones de flores son las únicas fuentes de trabajo en la zona, y que ella regresará a trabajar en la plantación de flores cuando su hija cumpla nueve años y pueda cocinar y hacer las tareas domésticas.

Trabajar en las flores es mejor porque el trabajo no es muy cansado; se trabaja dentro del invernadero y no al aire libre como en el caso del brócoli. A veces se pasa agachada pero no tanto tiempo como cuando se cosecha brócoli. Además en las flores los trabajos duros hacen solo los hombres; en el brócoli igual nos toca cargar las gavetas con el brócoli cortado y llevarlas a que las suban al camión (Elvira, trabajadora del campo, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Pujilí).

Los hombres de su comunidad prefieren salir a trabajar en la construcción porque ganan más que en los agronegocios de brócoli y flores donde se alcanza solo el sueldo básico; por eso su esposo trabaja de albañil en la parroquia Nuevo Rocafuerte, provincia de Orellana. Trabaja 22 días y tiene siete días libres. Al trabajar su marido fuera la mayor parte del tiempo, ella se queda a cargo de los hijos, las tareas domésticas, el cuidado de la chacra y las actividades de la comunidad.

Para mí ha sido muy difícil hacerme cargo del hogar sola, pues cuando mi marido está aquí, él controla a mis hijos y les ayuda con los deberes. Además, tengo que ir a las mingas de la comunidad. Solo cuando mi marido está, él va; caso contrario, me toca ir a mí; cuando hacen las mingas los jueves en el trabajo no me daban permiso. Entonces, me toca pagar a alguien para que acuda a la minga en mi representación, caso contrario me cobraban multa (Elvira, trabajadora del campo, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Pujilí).

Elvira, al igual que sus ocho hermanos, heredó de su madre una cuadra de terreno donde cultiva maíz, papas, y coles para el autoconsumo y alfalfa para los diez cuyes, cinco gallinas, una oveja y un cerdo. “Vacas no tengo porque es muy cara la hierba,

como el terreno es muy pequeño no me alcanza la hierba; entonces tengo que comprar y no me alcanza el dinero” (Elvira, trabajadora del campo, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Pujilí).

Gracias a un proyecto gestionado por la comunidad hace algunos años, el terreno cuenta con riego por aspersión; sin embargo, menciona que si las nuevas familias quisieran tener riego, tendrían que pagar 4000 o 5000 dólares. Ella menciona que “la agricultura es rentable para las personas que tienen bastante terreno y cuentan con riego, pero para las personas que tienen poco terreno, lo que cultivan solo alcanza para el autoconsumo y no alcanza para venta” (Elvira, trabajadora del campo, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Pujilí).

Lo que le motiva a seguir trabajando es que sus hijos puedan educarse: “sí quiero que se eduquen, que sean algo en la vida y no se queden como una; mi hijo dice que quiere ser militar, hay que ver si contamos con los recursos para darle esa educación”.

Hija soltera con hijos

Patricia nació en la parroquia de Chantilín, Cantón Saquisilí (colindante con la parroquia de Guaytacama). Se considera mestiza, actualmente tiene 28 años de edad, es la cuarta hija de 11 hermanos (siete mujeres y cuatro hombres), de los cuales cuatro son casados y siete viven con sus padres.

Cuando Patricia tenía nueve años, ella acudía a la hacienda que hoy es la hacienda Nintanga. Mientras su madre trabajaba en el ordeño, ella pastaba el ganado, cortaba hierba y recolectaba abono. Su padre trabaja en la construcción, de albañil, en Quito. A los 12 años, por problemas económicos en el hogar, se retiró del quinto grado de escuela y comenzó a trabajar en la hacienda Nintanga, realizando tareas de cosecha y deshierbe de brócoli. A los 18 años se retiró del trabajo. “Me retiré del trabajo, especialmente porque el ingeniero era súper bravo; nos gritaba y nos golpeaba cuando no hacíamos bien la tarea” (Patricia, trabajadora del campo, entrevista del 10 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

A los 22 años, regresó a trabajar en el agronegocio de brócoli, porque su madre se enfermó y tenía que ayudar con los gastos de su enfermedad. Para entrar a trabajar, entregó el récord policial, cédula y certificado de embarazo. Su jornada de trabajo es de 7h00 hasta 18h30 de lunes a viernes; ocasionalmente, trabaja los sábados.

En esa época conoció al padre de su hijo que trabajaba también en Nintanga; se quedó embarazada a los 23 años. “Él me decía que era soltero, que estaba dispuesto

a casarse conmigo; sin embargo, cuando me quedé embarazada, él se fue, pues él ya había tenido un compromiso con otra chica con la que tenía hijos y convivía” (Patricia, trabajadora del campo, entrevista del 10 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Durante el tiempo de embarazo, Patricia trabajó hasta el séptimo mes de gestación haciendo las mismas actividades que el resto de trabajadores, deshierbando, fumigando y cosechando. Regresó a trabajar cuando su hijo cumplió cinco meses de nacido.

En su casa tuvo que ocultar el embarazo; cuando su hermana se dio cuenta, le contó a su madre quien le castigó y pegó. Ahora Patricia trabaja básicamente para mantener a su hijo y ayudar en el hogar de sus padres.

Yo soy madre soltera y tengo un niño de cinco años, por eso también me obliga a trabajar en la brocolera porque el papá no me pasa nada [dinero] para el niño y tengo que trabajar para darle de comer y para mandarle a la escuela (Patricia, trabajadora del campo, entrevista del 10 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

El hogar de Patricia es extendido, motivo por el cual otros miembros de la familia, en este caso su madre y hermanas, realizan las tareas domésticas y el cuidado de su hijo. “Yo solo me dedico a trabajar, en mi casa mi mamá y mis hermanas lavan la ropa, hacen la comida y cuidan a mi hijo. Como mi trabajo es muy cansado, solo llego a dormir” (Patricia, trabajadora del campo, entrevista del 10 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

La familia solo tiene un terreno comprado con la liquidación que recibió su madre por trabajar en la hacienda; aparte cultivan en otro terreno, bajo la modalidad *al partir*²⁷. En ese terreno tienen dos vacas, tres cerdos y unas cuantas gallinas; cuenta con riego proveniente de una acequia que pasa muy cerca de la propiedad. Ella quiere que su hijo estudie, que sea “mejor” y que salga a la ciudad. Como se puede ver en el siguiente discurso, existe una connotación negativa por ser del campo.

Yo quiero que mi hijo estudie y que sea mejor que yo... Yo le apoyaré en lo que él quiera ser en el futuro. Pero no quiero que se quede en el campo, que salga a la ciudad porque no quiero que sufra como yo he sufrido en el campo (Patricia, trabajadora del campo, entrevista del 10 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Hija con esposo e hijos

Lidia nació y vive en la parroquia de Guaytacama. Actualmente tiene 42 años de edad y vive con sus papas, esposo de 45 años, sus dos hijos de 12 y seis años,

respectivamente y su madre. Estudió hasta el tercer año de colegio y su esposo trabaja de obrero en construcciones en Quito. A los 20 años entró a trabajar en Provefrut; ha trabajado durante 22 años en esta empresa en horarios de 6h00 a 18h00, de lunes a viernes. Los sábados labora ocho o diez horas, dependiendo de las necesidades de la empresa.

Comenzó a trabajar por la necesidad de “ayudar” a su esposo en los gastos de la casa, y dejó a sus hijos con su madre.

El anterior mes trabajé unas 80 horas al 50% y 16 horas al 100%; es decir, trabajé dos sábados al mes. Con esa intensidad en el rol de pago me quedan 550 dólares al mes y con los descuentos recibo 310 dólares líquidos al mes (Lidia, trabajadora agroindustria, entrevista del 20 de octubre de 2012 en Guaytacama).

Roberta- Pujilí 19 de octubre de 2012

Si analizamos estas historias de vida, se puede ver que existen diversos factores por los cuales las mujeres venden su fuerza de trabajo. Entre los principales son: a) mejorar los ingresos del hogar; b) pagar deudas; c) enfermedad de algún miembro de la familia; d) brindar educación a sus hijos; e) agronegocios como únicas fuentes de trabajo en el territorio; f) poca o nula propiedad de tierra; g) baja rentabilidad de la agricultura familiar; h) su condición de madres solteras.

En este contexto, las condiciones históricas de una mala distribución de tierras (capítulo 2), y la existencia de procesos de proletarización y semiproletarización entre trabajadores de la agroempresa y agroindustria de La Matriz de Pujilí y Guaytacama, generan distintas características de la fuerza de trabajo (capítulo 3). En estas circunstancias la fuerza de trabajo femenina aparece como la principal fuerza de trabajo vinculada con el agronegocio de brócoli. Esta fuerza de trabajo femenina se caracteriza por tener hijos; como se analizó anteriormente es el caso para el 80,4% de ellas. Esta condición determina que realicen más horas extras que las mujeres que no tienen hijos (tabla 16).

Tabla 16. Promedio horas extras/mes de mujeres

Promedio horas extras/mes	Tipo de trabajo					
	Campo Guaytacama		Campo Pujilí		Trabajo agroindustria	
	Sí tiene hijos	No tiene hijos	Sí tiene hijos	No tiene hijos	Sí tiene hijos	No tiene hijos
Horas extras/mes	37	18	21	0	37	27

Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Asimismo, si se hace una relación entre el tipo de trabajo y el número de años promedio que trabajan las mujeres en el agronegocio del brócoli, se puede establecer que las mujeres con hijos tienen un promedio mayor en años de trabajo que las mujeres que no tienen hijos (tabla 17).

Tabla 17. Promedio años de trabajo

Promedio años de trabajo	Tipo de trabajo					
	Campo Guaytacama		Campo Pujilí		Trabajo agroindustria	
	Sí tiene hijos	No tiene hijos	Sí tiene hijos	No tiene hijos	Sí tiene hijos	No tiene hijos
	6 años	5 años	3 años	1 años	11 años	7 años

Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli 2012.

En algunos casos, existen mujeres que venden su fuerza de trabajo, pese a estar enfermas. Esto responde a lógicas económicas para asegurar la reproducción familiar, ya que son madres solteras y su trabajo es el único ingreso familiar. Su trabajo responde también a la valoración que las mujeres buscan en cuanto a la educación de sus hijos; es decir, desean algo mejor para sus hijos, en este caso la educación.

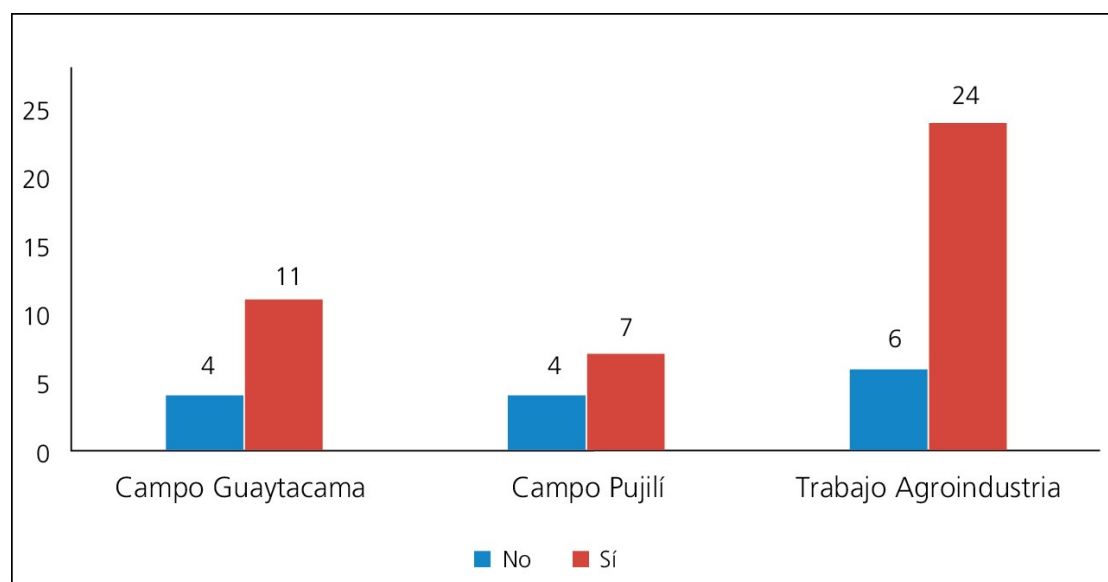
Mi mamá decía que el trabajo en la brocolera era duro y por eso nos decía que teníamos que estudiar mucho y sacar buenas notas y tener una profesión, porque si no teníamos que ir a trabajar en el cultivo del brócoli (Myriam, persona del territorio, entrevista del 26 de noviembre de 2012 en Pujilí).

Al respecto, existe una valoración por la educación que está estrechamente relacionada con el futuro de sus hijos y por ende, una fuerte carga cultural de sacrificio para que los hijos tengan educación.

Segregaciones por la posibilidad de tener hijos

Las mujeres en edad reproductiva confrontan una fuerte segregación por la posibilidad de quedar embarazada. De las 56 mujeres encuestadas, un total de 42 mujeres, 72%, afirmaron que se les pidió un certificado de embarazo o se les realizó una prueba de embarazo antes de entrar a trabajar especialmente para trabajar en la agroindustria como vemos en el gráfico 13.

Gráfico 13. Solicitud de certificado de embarazo



Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Solo hasta el año 2010, antes de la ley que ampare a las mujeres embarazadas, la empresa pedía certificados médicos, entre ellos de VIH y embarazo. Actualmente, pese a que la ley prohíbe a las empresas solicitar certificado de embarazo a las nuevas trabajadoras, las empresas buscan maneras de asegurarse que las mujeres que entran a trabajar no estén embarazadas.

Las trabajadoras, sobre todo las de corte, deben estar tres meses a prueba y en ese tiempo, si son buenas cortadoras, para hacerles el contrato se les realiza la prueba de embarazo en la orina, sin que ellas sepan, porque actualmente no son legales estos exámenes, esta prueba se les hace en “chiquis” [secreto]. Además, la empresa les cobra a ellas 1,25 USD. Si la prueba da positiva, ya no les dan el trabajo (Diana 1, supervisora de empresa, entrevista del 18 de octubre de 2012 en Guaytacama).

En el siguiente capítulo se analizan las condiciones de trabajo, las enfermedades y los beneficios de ley que poseen las trabajadoras insertas en este agronegocio, lo cual permitirá conocer la realidad laboral a que se enfrentan día a día, estas mujeres.

²⁷ Modalidad de arrendamiento de tierra, a la cual los agricultores sin tierra pueden acceder temporalmente a cambio de trabajo y de la mitad de las ganancias para el dueño del terreno.

Capítulo 5.

Condiciones laborales y organizativas de la fuerza de trabajo femenina

Resulta difícil sintetizar las condiciones laborales que enfrenta cada una de las personas que trabaja en el agronegocio de brócoli, sean hombres o mujeres. No solo por el trabajo físico y la intensidad de las labores diarias a las cuales se enfrentan, sino también por las enfermedades que les genera el trabajo.

A continuación, se presenta una breve descripción de las condiciones laborales, y enfermedades que tienen las mujeres que trabajan en “campo” y la “agroindustria”, así como también los beneficios de ley y su situación organizativa.

Condiciones laborales en la agroempresa: “trabajo en el campo”

Solo quien ha cultivado la tierra por más de una hora puede imaginar el arduo trabajo que implica trabajar en los cultivos de brócoli, no solo por la fuerza física que se requiere, sino también por las condiciones y ritmos que se imponen cuando el modelo de agricultura se vuelve empresarial con estrictas normas de “calidad” que exigen los mercados internacionales. “Existe un supervisor que está controlándonos todo el tiempo para que no dejemos ni un minuto de trabajar, cuando una trata de descansar porque es difícil estar solo agachada; él nos silba para que sigamos trabajando” (Elvira, trabajadora del campo, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Pujilí).

Son alrededor de 650 personas que todos los días trabajan al aire libre, expuestas al sol, la lluvia, los agroquímicos, el viento y polvo. Las personas que siembran y cosechan pasan mucho tiempo agachadas y tienen que cargar *bins* pesados; las que fertilizan o fumigan están expuestas al contacto con agrotóxicos. Adicionalmente, las personas que trabajan en el campo necesitan cubrir su cabeza con cofias²⁸ para evitar que exista contaminación del cultivo con cabellos. Al mismo tiempo tienen que usar guantes, botas de goma, mandiles y bolsas plásticas para proteger su ropa de la humedad del cultivo y no contaminar el cultivo con objetos externos.

Fotografía 4. Trabajadoras fumigando, cultivo de brócoli



El trabajo es muy cansando, hay que cargar las mochilas con los químicos y la espalda duele mucho. Además, los químicos que se fumigan son muy fuertes. Los primeros días que comencé a trabajar me salieron ampollas en la boca. Me fui al doctor quien me dio unas inyecciones y pastillas, luego de nueve meses otra vez me salieron ampollas en la boca (Elvira, trabajadora del campo, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Pujilí).

Fotografía 5. Trabajadoras cosechando brócoli



Todas las personas que usan esta protección “plástica” sudan y pasan todo el día con

humedad corporal.

Todo el día andamos forradas con plásticos y sudamos mucho; esto hace que nos enfermemos por la humedad que tenemos todo el día. Me duelen las rodillas, pienso que es porque con las botas plásticas se pasa frío todo el día (Patricia, trabajadora del campo, entrevista del 10 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

A los trabajadores nos proporcionan botas de plástico, para protegerles de la humedad, sin embargo la humedad del cultivo y el sudor hace que todo el tiempo las personas estén con las medias y la ropa húmeda, provocándonos dolor en las piernas por estar en constante humedad (Elvira, trabajadora del campo, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Pujilí).

El tipo de posturas en el trabajo, la duración de las tareas por realizar, el empleo de agroquímicos y los ritmos de trabajo son algunas de las razones que provocan en las personas que trabajan en “campo” la aparición de algunas enfermedades: digestivas, respiratorias, problemas estomacales, infecciones, estrés, tendinitis, hernias discales, lumbalgias y dorsalgias.

Fotografía 6. Trabajadoras de campo, trasplantando brócoli



Esmeralda Yasig

Como parte del trabajo de campo para esta investigación, se acudió al departamento de riesgos del trabajo del Hospital del Seguridad Social de Latacunga. Este departamento recibe diariamente a trabajadores y trabajadoras agrícolas del sector brocolero para ser atendidos. Pese a que llevan registros internos del número de personas que son atendidas, las dolencias y causas de sus lesiones, esta información no nos fue proporcionada.²⁹ Para futuras investigaciones es necesario tener esta base

de datos para poder cuantificar las enfermedades profesionales de las personas que trabajan en el agronegocio de brócoli.

Condiciones laborales en la agroindustria “procesamiento”

Los trabajadores de empaque están expuestos al frío, pasan muchas horas de pie en un espacio reducido, al igual que las trabajadoras de corte; las máquinas producen mucho ruido y el mayor problema que tienen es la gran presión que se ejerce sobre el personal para que cumpla con las “estrictas normas de calidad” que exigen los mercados internacionales.

El personal de control de calidad está en todas las áreas de procesamiento: corte, blanqueado, tamizado y empaque. En cada área existe una mesa de control en donde se mide la calidad y el calibre de brócoli cortado. En el área de corte existen personas que controlan el rendimiento de todas las trabajadoras. En una balanza pesan cada “gaveta” de brócoli cortado y toman una muestra de brócoli para controlar el tamaño y color designado como tarea. Si esta calidad no se cumple, el personal de corte tiene que volver a revisar el calibre del producto y extender su jornada de trabajo sin pago.

Los supervisores siempre nos están presionando para que cortemos según los tamaños y calibres que pide el comprador. Si está mal hecha la tarea nos mandan a repetir y no podemos irnos si no terminamos la tarea diaria; se pesan todas las gavetas antes de salir, algunas mujeres se quedan más tiempo para terminar “la tarea” y este trabajo no es reconocido como horas extras (Juana, trabajadora de agroindustria, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Según Calero (2009) la Unidad de Seguridad y Salud de Provefrut S.A. menciona que las principales enfermedades son las “ergonómicas”. Los trabajadores que están expuestos a estas lesiones se encuentran en las áreas de corte, proceso y empaque. Estas enfermedades se producen por: a) posiciones incómodas; b) levantamiento de peso de gavetas y c) cantidad de trabajo con cuchillos.

Se dan también por las condiciones del área de trabajo, entre ellas: temperatura, humedad, posición, espacio físico, ruido. Según la investigación realizada por Calero (2009, 96), en gestión en seguridad y salud ocupacional en la agroempresa Provefrut S.A:

El área de corte de la empresa se encuentra 10 centímetros por debajo del plano de superficie de corte establecido, esta condición genera mayor esfuerzo de contracción de los músculos de cuello, espalda y hombros. La contracción permanente de los grupos musculares genera cansancio muscular lo que determina discomfort muscular y posteriormente dolor muscular que podría

generar artrosis en cuello y hombros. Además el espacio del área de corte entre personas es menor a los estándares requeridos.

Fotografía 7. Mujeres trabajando en corte de brócoli



Gobernación de Cotopaxi https://www.youtube.com/watch?v=I_ZmBy1KCkY

Además de lo antes narrado, las trabajadoras se enfrentan permanentemente durante diez horas a actividades repetitivas asociadas al corte; esto es una condición peligrosa, que aumenta las enfermedades laborales (Anexo 5).

Entre las enfermedades ocupacionales que se presentan se encuentra la lumbalgia, hernia discal, tendinitis, entre otras. Según la Unidad de Seguridad y Salud de Provefrut S.A. en las áreas de corte se registraron los siguientes casos de tendinitis agudas y crónicas, en ocho años (tabla 18).

Tabla 18. Casos de tendinitis crónicas y agudas en el área de corte

Año de enfermedad	N° trabajadoras corte A	N° trabajadoras corte B	N° trabajadoras corte C	N° trabajadoras escolita
2000	3	0	0	0
2001	1	1	0	0
2002	2	0	1	0
2003	1	0	0	0
2004	5	0	0	0
2005	2	0	0	0
2006	13	4	2	0
2007	19	6	7	2
2008	0	1	1	0

Total	46	12	11	2
-------	----	----	----	---

Fuente: Calero 2009.

Entre las enfermedades que sufren las trabajadoras en la agroindustria *planta procesadora* son: estrés, enfermedades respiratorias, gripes, tos, amigdalitis, enfermedades digestivas, tendinitis, hernias discales, lumbagos. Muchas trabajadoras sufren de tendinitis de muñeca, pero no es solo la ‘muñeca’, pues si el dolor viene desde la cervical es un problema más complejo, que puede llegar a ser crónico (Diana 1, supervisora de empresa, entrevista del 18 de octubre de 2012 en Guaytacama).

En algunos casos, el departamento de Riesgos de Trabajo del IESS determina que el paciente padece de una enfermedad laboral crónica. En esos casos y con un certificado médico del IESS el trabajador o trabajadora puede pedir a la empresa cambio de actividad, reducción del número de horas de trabajo o descanso temporal o permanente. Por ejemplo, en el caso de Juana, luego de ocho años de trabajar en el área de empaque, se enfermó:

La enfermedad que tengo se llama *túnel carpiano*, que afecta a la movilidad de mis dos manos. Esta enfermedad [mostrando sus manos hinchadas e inmóviles] la adquirí porque en el área de empaque teníamos que sellar manualmente cajas y fundas congeladas, con ese frío hasta ‘los brócolis’ se quedaban pegados en los guantes. Para que mis manos no se me hinchen mucho, como ahora, tengo que irme al IESS, por lo menos 15 días seguidos a rehabilitación. Yo tendría que operarme las dos manos, pero si me opero las dos manos ¿Qué voy a hacer, no tengo a nadie que me ayude, cómo haría con mi hijo pequeño? Ahora prefiero hacerme la rehabilitación toda la vida hasta cuando ya tenga que operarme (Juana, trabajadora de agroindustria, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Existen otras enfermedades que se presentan en el área de empaque relacionadas con la exposición al frío, de modo que de las diez personas que empezaron a trabajar con Juana:

Ahora solo quedo yo, otra señora que ya se operó una mano, túnel carpiano; el resto son personas nuevas, unos pocos tienen cinco años, el resto meses y pocos años (...) Cuando empezamos a trabajar no nos dieron trajes térmicos, no nos dejaban ponernos zapatos, solo botas plásticas “para mantener la limpieza del cuarto frío”, ¡imagínes! Todo el día en ese cuarto frío con botas de plástico. Cuando doblamos turno estamos hasta 16 horas de trabajo en tremendo frío. A mí me tocaba doblar turno lunes, miércoles y viernes. Y ahora las consecuencias es mi enfermedad (Juana, trabajadora de agroindustria, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Beneficios de ley

En Guaytacama muchas de las personas que trabajan en Nintanga se movilizan a pie

o en bicicleta porque viven cerca de la empresa; otras se movilizan en los recorridos que la empresa les proporciona. La empresa cumple con los aportes del Seguro Social y ofrece alimentación a un costo promedio de 8,10 dólares mensuales. “La empresa cubre el almuerzo en un 80% y al trabajador se le descuenta el 20% del precio del almuerzo” (Fuente reservada, responsable empresarial, entrevista del 25 de febrero de 2013 en Guaytacama).

La empresa Nintanga no tiene comedor, y la empresa Provefrut tiene un comedor muy pequeño, con 25 mesas para diez personas para cada mesa. Así que, para almorzar se hacen turnos de 250 personas, que empiezan a las 11h30.

Tenemos que comer muy rápido porque ya llega otro grupo a comer, y se tiene que desocupar la mesa, no podemos quedarnos sentadas conversando en el comedor. La comida no es tan buena, los alimentos se preparan con agua entubada, tiene mucho que ver con los problemas estomacales, no solo a nivel de obreros y también administrativos (Diana 1, supervisora de empresa, entrevista del 18 de octubre de 2012 en Guaytacama).

La planta procesadora cuenta con un dispensario médico, ubicado en Guaytacama, en el cual se pueden atender a los trabajadores de Provefrut y Nintanga. Este dispensario está administrado por la fundación Julia Céller.³⁰

El dispensario médico solo atiende enfermedades leves (gripes, dolores de cabeza o garganta) y en algunos casos ofrece sesiones de rehabilitación muscular.

Los trabajadores de Nintanga van muy pocos al dispensario; el supervisor no les da permiso y los tiene trabajando sin dejarlos salir. Únicamente cuando verdaderamente les duele, se sienten mal o tienen algún accidente, les mandan al dispensario médico; caso contrario, ellos tienen que atenderse en el IESS (Diana 1, supervisora de empresa, entrevista del 18 de octubre de 2012 en Guaytacama).

En los casos de lesiones y enfermedades graves o accidentes, los trabajadores tienen que acudir al IESS. Mediante este sistema la agroempresa transfiere los costos de salud de sus trabajadores al Estado ecuatoriano, y el capital agroindustrial se libra de la responsabilidad social de la salud de sus trabajadores y trabajadoras. Este es un tema que se tiene que profundizar en futuras investigaciones, especialmente frente a posibles reformas del código del trabajo y a la posibilidad de suspender la obligatoriedad del dispensario médico en las empresas. “Cuando la enfermedad es grave o complicada, inmediatamente les mandan al hospital del Seguro Social. En la empresa se atienden únicamente enfermedades leves, y en algunos casos se les hace sesiones de rehabilitación muscular” (Diana 1, supervisora de empresa, entrevista del 18 de octubre de 2012 en Guaytacama).

Como menciona Ruiz (2013 54), el valor de la fuerza de trabajo también se condiciona por el

“salario social”; es decir, los gastos estatales en salud, educación, vivienda, infraestructura urbana y rural, seguridad social, etc., ya que éstos también son valores de uso que son necesarios para la reproducción de la fuerza de trabajo y son pagados por el Estado.

En cuanto al pago de utilidades, existe diferencia entre las dos empresas. Mientras los trabajadores de Provefrut recibieron 300 o 400 dólares, los de Nintanga cobraron 100 dólares de utilidades.

El pago de las horas extras se realiza a partir del informe del supervisor de cada grupo; de acuerdo con una lista se paga el 25% a quienes trabajaron horas extras de lunes a viernes y el 100% a quienes trabajaron sábado y feriados. Sin embargo, el 80% de los encuestados mencionan que se sienten estafados en el pago de horas extras, pero no tienen cómo reclamar, ya que los “ingenieros” son quienes llevan estos registros. “Casi nunca les pagan todas las horas extras, siempre les roban; reclaman que les falta el pago por las horas extras, pero nadie les hace caso y se tienen que conformar” (Diana 1, supervisora de empresa, entrevista del 18 de octubre de 2012 en Guaytacama).

Se reduce el tiempo de jornal de las mujeres embarazadas a ocho horas diarias; las actividades son las mismas, salvo en algunos casos en que son sus compañeras las ayudan a que realicen determinadas actividades.

En el tiempo de mi embarazo en la brocolera yo hacía las mismas actividades que los demás, tenía que estar todo el día parada, deshierbando, fumigando, cosechando. Pero después de los siete meses de embarazo, me mandaron a casa porque el ingeniero ya no me dejaba trabajar [...] regresé a trabajar ya cuando mi hijo tenía cinco meses (Bertha, trabajadora del campo, entrevista del 18 de octubre de 2012 en Pujilí).

No obstante lo anterior, muchas mujeres embarazadas trabajan como si no pasara nada:

Ellas siguen con las mismas horas, no comunican que están embarazadas para que no les quiten el trabajo de las horas extras. Cuando los supervisores se enteran del embarazo las hacen trabajar las ocho horas, pero ellas piden de favor trabajar las diez horas [...] El trabajo es el mismo, no cambia en nada, no les dan asientos, no les mandan a comer algo en la media mañana, salen a comer a la misma hora que el resto de compañeros y solo tienen media hora para comer y descansar (Diana 1, supervisora de empresa, entrevista del 18 de octubre de 2012 en Guaytacama).

Al igual que los trabajadores de la empresa Nintanga, los de Provefrut no tienen guardería. Pese a que la empresa tiene más de 50 trabajadores, no cuenta con este servicio. El Código del Trabajo 2011 señala:

Artículo Art. 155.- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un

servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Después de revisar las condiciones (físicas y psicológicas) en que se encuentran, y los beneficios de ley que tienen las personas que trabajan en este agronegocio, se puede considerar que se produce lo que Ruiz (2013) menciona como la “devastación” de la fuerza de trabajo ocasionada por la “superexplotación del trabajo”.

Los mejores indicadores de una reproducción “anormal” lo constituyen las enfermedades psíquicas y corporales que son producto de la prolongación de la jornada de trabajo y los altos índices de rotación laboral en las ramas de la economía que consumen aceleradamente a la fuerza de trabajo. El resultado puede ser el acortamiento de la vida laboral o la existencia de una vida pos-laboral plagada de enfermedades que hubieran sido evitadas bajo condiciones de explotación normales. En este caso, la superexplotación del trabajo es resultado de un grado y frecuencia desmedidos en los incrementos del plusvalor absoluto (Ruiz 2013 56).

Para Marini (en Ruiz 2013 43), la superexplotación “supone el agotamiento intensivo y anticipado de la fuerza de trabajo; su devastación prematura y el acortamiento de la vida laboral del trabajador en condiciones de salud normales”.

En el caso de la fuerza de trabajo femenina incorporada a la agroindustria de brócoli, se puede identificar claramente esta “devastación” paulatina de la fuerza de trabajo, especialmente en las mujeres madres solteras que llevan más de cinco años trabajando en la agroindustria y que presentan enfermedades crónicas que, en algunos casos, necesitan operación (capítulo 5).

Todas estas amenazas para la vida de los trabajadores y trabajadoras del agronegocio de brócoli se podrían controlar si existiera una organización fuerte de trabajadores. A continuación se analizan las condiciones organizativas en que se encuentran estos trabajadores.

Condiciones organizativas

En la agroindustria de brócoli existen dos tipos de organización: una, impulsada por las mismas trabajadoras “Sindicato de Trabajadores Provefrut” y otra, creada por los dueños de la empresa denominada comité patronal,³¹ figura legal instaurada con el fin de contrarrestar las acciones del sindicato. La tabla 19 muestra los datos de pertenencia a estas organizaciones laborales.

Tabla 19. Tipo de organización en la agroindustria (%)

Organización	Provefrut	Nintanga Guaytacama	Nintanga Pujilí
--------------	-----------	---------------------	-----------------

Comité patronal	82,60	100,00	0,00
Sindicato	17,40	0,00	0,00

Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Historia del sindicato de trabajadoras en la procesadora Provefrut

En 2008, seis trabajadoras se enfermaron de tendinitis, producto de sobrecarga de trabajo y por cortar brócoli durante más de diez horas. Ellas expusieron su problema de salud ante los supervisores de la empresa, y la respuesta que tuvieron fue maltratos e insultos. El supervisor argumentó que ellas no querían trabajar y que se “hacían las enfermas”.

A consecuencia de esto acudieron al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en la ciudad de Latacunga, para que les den un certificado de enfermedad. La trabajadora de la institución pública preguntó a las afectadas si tenían algún tipo de organización de trabajadores dentro de la agroindustria para defender sus derechos, y una de las asalariadas respondió que nunca habían pensado en la posibilidad de crear una organización de trabajadores; ni siquiera sabían que se podía hacer.

La trabajadora social insistió en que tenían que organizarse para que, en primer lugar, conocieran sus derechos como trabajadoras asalariadas, denunciaran abusos del patrono, y exigieran cambios para los empleados y empleadas. Manteniendo la idea, las seis mujeres avisaron a los demás asalariados y asalaridas sobre la posibilidad de crear una organización en pro de los derechos laborales en la agroindustria; llegaron a un preacuerdo para buscar información sobre la posibilidad de fundar una organización de trabajadores en Provefrut S.A.

Una de las asalariadas conocía a un abogado especialista en asuntos laborales y lo visitó con el objetivo de comentarle los problemas que mantenían en la procesadora con los jefes y la posibilidad de crear una figura legal de organización. El perito le sugirió formar un sindicato. Como mínimo tenían que registrarse 20 personas asalariadas y hacer sesiones previas para conformar primero el sindicato como organización de hecho y luego de derecho.

Las recomendaciones del perito fueron difundidas entre los trabajadores y trabajadoras y 15 de estas personas decidieron seguir el proceso de conformación del sindicato. No obstante, muchas de ellas tenían miedo a que se enterara la gerencia de la agroindustria y fueran despedidas; esto es mencionado por una de las entrevistadas:

Soy honesta, en un principio yo tenía miedo de ser parte del sindicato y estaba indecisa pero una compañera me dijo... Vea compañera estamos haciendo el sindicato, si usted no quiere entrar no le diga a nadie yo le digo a usted en confianza si quiere entrar sería perfecto... repitiéndome nuevamente, si usted no quiere conformar el sindicato, mantenga el secreto (Marta, trabajadora de agroindustria, entrevista del 20 de octubre de 2012 en Guaytacama).

El perito en asuntos laborales, como asesor de los 15 asalariados y asalariadas dispuestos a constituir el sindicato, tenía que hacer las reuniones en lugares y horas improvisadas con el fin de hacer sesiones e informarse sobre el proceso.

Después de dos meses de hacer sesiones ocultas, el día miércoles 2 de abril de 2008, fueron a la Inspectoría de Trabajo, ubicada en la ciudad de Latacunga, con el fin de denunciar las irregularidades que existían en la agroindustria, principalmente: a) maltratos; b) no remuneración de las horas extras; c) pagos por debajo del salario mínimo establecido en la época y, d) falta de atención a los problemas de salud presentes en los asalariados y asalariadas.

Una vez hecha la denuncia, exigían a las autoridades del ramo que se apruebe el estatuto de la conformación del sindicato y la declaración del mismo en la empresa procesadora y exportadora de brócoli Provefrut S.A. La conformación se hizo efectiva el día lunes en hora de la tarde por las autoridades de relaciones laborales. Posterior a esto, hicieron una campaña de afiliación al sindicato, logrando agremiar a 100 personas, de las cuales 75 eran mujeres.

Con el sindicato legalmente reconocido por las autoridades y por la empresa, los trabajadores y trabajadoras lograron mejorar sus condiciones laborales de contratación y seguridad laboral. No obstante, un año más tarde el dueño de la empresa institucionalizó en la agroindustria Provefrut S.A. un comité patronal con el fin de hacer contrapeso al sindicato. Víctimas de intimidación, muchos trabajadores que se habían inscrito en el sindicato se cambiaron al comité y los nuevos trabajadores y trabajadoras fueron obligados a formar parte del mismo.

Esta figura creada por el dueño de la agroindustria hizo retomar el poder patronal; se iniciaron los abusos de los supervisores a los trabajadores y trabajadoras y se instauró una persecución marcada hacia las personas afiliadas al sindicato, lo cual es sustentado por un entrevistado:

En la procesadora me están obligando a trabajar una hora más sin remuneración sin ninguna justificación. Conversé con el supervisor de mi área y muy irónicamente me dijo que a los vagos se los hace trabajar o que se vayan porque hay cinco personas afuera esperando por trabajo (Juana, trabajadora de agroindustria, entrevista del 02 de diciembre de 2012 en Guaytacama).

Si bien teóricamente se considera que la mujer no tiene capacidad organizativa, en la práctica se puede comprobar que bajo circunstancias similares las mujeres pueden

llegar a organizarse. En la empresa Provefrut existe, desde 2008, el sindicato de trabajadores Provefrut, conformado mayoritariamente por mujeres. El sindicato nació como respuesta a las constantes violaciones a los derechos laborales dentro de la empresa.

Condición organizativa de la fuerza de trabajo

Según el estudio realizado, existe menor posibilidad de organizarse entre los trabajadores y trabajadoras que se encuentran en sector “campo” de la agroempresa versus quienes trabajan en el sector “planta” de la agroindustria. Los factores que influyen son: a) los trabajadores y trabajadoras de campo poseen tierra agrícola y se consideran como semiproletarios y semiproletarias; por esta razón, venden su fuerza de trabajo temporalmente como estrategia para mejorar sus ingresos familiares, b) existe mayor rotación: en algunos casos, rotan de un “proyecto” a otro, y de una “actividad” a otra, según las necesidades de la empresa. Esto impide que las personas interactúen y discutan los problemas en la agroempresa.

Las condiciones de semiproletarización y el sistema productivo de la agroempresa son algunas de las causas por las cuales no se han organizado las personas que trabajan en Nintangá. Además, hay causas propias para cada trabajador y trabajadora, como el desconocimiento y el miedo por perder sus trabajos. De las 80 encuestas realizadas, el 60% menciona que no se ha organizado por desconocimiento.

Es necesario considerar que las trabajadoras y trabajadores de campo representan el 40% de los asalariados en el agronegocio de brócoli, y son estos asalariados que tienen menos beneficios de ley, ya que no tienen comedor, baños, guardería. En algunos casos, tienen que llevar sus herramientas de trabajo, y en caso de enfermedad tienen que acudir al único dispensario médico ubicado en la agroindustria Provefrut en la parroquia de Guaytacama. Asimismo, existe la modalidad de “apoyos” (capítulo 4), condición de mayor superexplotación.

Además, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Provefrut S.A., desde el 2010, cuando se conformó el comité patronal, ha visto disminuir la cantidad de asalariados interesados en sindicalizarse. Perdió así la oportunidad de renovar el contrato colectivo de trabajadores, porque el comité patronal posee el mayor número de asalariados. Por esto el sindicato actualmente se enfrenta a nuevos retos organizativos.

Según datos oficiales, solo el 2,5% de las agroindustrias privadas registradas en el

Ecuador mantienen organizaciones sindicales de obreros. El Sindicato de Trabajadores de la Empresa Provefrut S.A. es una organización afiliada a la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE) y al sindicato provincial de Cotopaxi. Estas centrales sindicales, entre otras cosas, están promoviendo la sindicalización por rama de actividad. Por tanto, es urgente investigar a profundidad las ventajas y desventajas de esta propuesta, preguntándose si en la actualidad es necesario un sindicato único a nivel nacional por rama de actividad o el fortalecimiento de los sindicatos en cada empresa y territorio.

Como se ha analizado a lo largo de toda esta investigación, la realidad de cada trabajador y trabajadora está entrelazada con los procesos históricos de cada territorio y pese a que trabajan para la misma empresa, existen diferencias sustanciales que tienen que ser consideradas. En efecto, no es lo mismo trabajar en la agroempresa que trabajar en la agroindustria, ser hombre o mujer, ser de Guaytacama o de la Matriz de Pujilí, ser indígena o mestizo.

Al mismo tiempo, es urgente analizar cómo las agroempresas acumulan capital, basándose en la superexplotación de los trabajadores y trabajadoras.

Vale la pena concluir este capítulo con un fragmento del discurso de Eduardo Galeano desarrollado en el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, en el año 2012. Permite reflexionar sobre cómo ahora, en el siglo XXI, se está perdiendo los derechos de los trabajadores que se conquistaron en procesos históricos de luchas obreras y sindicales.

Los pobres del mundo siguen cumpliendo su función tradicional: proporcionan brazos baratos y productos baratos. ... El poder económico está más monopolizado que nunca, pero los países y las personas compiten en lo que pueden: a ver quién ofrece más a cambio de menos, a ver quién trabaja el doble a cambio de la mitad. A la vera del camino están quedando los restos de las conquistas arrancadas por dos siglos de luchas obreras en el mundo ... La estabilidad laboral y los demás derechos de los trabajadores, ¿serán de aquí a poco un tema para arqueólogos? ¿No más que recuerdos de una especie extinguida? ... El miedo al desempleo, que sirve a los empleadores para reducir sus costos de mano de obra y multiplicar la productividad, es, hoy por hoy, la fuente de angustia más universal. ¿Quién está a salvo del pánico de ser arrojado a las largas colas de los que buscan trabajo? Y en tren de preguntas, la última: ante la globalización del dinero, que divide al mundo en domadores y domados, ¿se podrá internacionalizar la lucha por la dignidad del trabajo? (Galeano 2012).

²⁸ Una cofia es una gorra circular confeccionada con una tela cosida o plegada que consiste en un casquete para cubrir el cabello.

²⁹ Existe una ley especial para el IESS que sanciona la distribución de cualquier tipo de la información de historia laboral; es decir, la información existe, pero no es pública. “Este trámite lo tienes que hacer en las oficinas de Quito, sin embargo no te autorizarán porque el funcionario que lo haga se arriesga a ser glosado y sancionado, sin importar su cargo” (Fuente reservada, Inspectoría del Trabajo, entrevista del 27 de febrero 2013 en Latacunga).

30 Muchas empresas crean fundaciones para usarlas como imagen de responsabilidad social.

31 El comité patronal es un tipo de organización conformada por representantes del empleador y de los empleados.

Conclusiones:

mujeres, la mano oculta del brócoli

- Un cambio en los patrones de consumo de los países del norte por productos orgánicos, exóticos, frescos y saludables, incitó a que en países como Ecuador se incentive la producción de productos no tradicionales de exportación como el brócoli. Desde 1990 las tradicionales haciendas lecheras de la provincia de Cotopaxi cambiaron su modelo productivo y se transformaron en agroempresas productoras y agroindustrias procesadoras de brócoli. En Ecuador, en la provincia de Cotopaxi, las empresas más representativas son la agroindustria Provefrut, la agroempresa Nintanga y la comercializadora Agrofarming, compañías relacionadas entre sí a través de sus accionistas y registradas en paraísos fiscales. El 97% del brócoli que se produce es para la exportación, ubicando a Ecuador entre los diez primeros países exportadores de brócoli congelado en el mundo y entre los tres primeros proveedores de la Unión Europea (SCRLA 2013). Se produce, entonces, una inserción del mundo global en territorios locales. Para que estas empresas puedan competir en los mercados globales exigentes y competitivos bajo un sistema monetario dolarizado, el territorio debe estar subsumido a la lógica del agronegocio.
- Actualmente, el monocultivo se extiende en el valle de la provincia de Cotopaxi, en los cantones Saquisilí, Pujilí, Latacunga y Salcedo. Ahí, las parroquias más representativas son Guaytacama y La Matriz de Pujilí. En estas parroquias, los procesos de distribución de tierra fueron distintos, factor determinante para que, en la actualidad, existan diferentes modos de proletarización y semiproletarización. Así, en la parroquia La Matriz de Pujilí, la fuerza de trabajo que tiene mayor acceso a la tierra y la superficie es mayor. Se caracterizan por ser semiproletarios, con trabajo permanente o temporal. Al contrario, en Guaytacama la fuerza de trabajo que se encuentra subsumida a la agroindustria, tiene poco o escaso acceso a la tierra, convirtiéndose en proletarios permanentes.
- La fuerza de trabajo inserta en la agricultura de exportación de brócoli tiene varias características sociodemográficas importantes: en la provincia de

Cotopaxi residen cerca del agronegocio de brócoli, especialmente, quienes trabajan en la agroempresa de Guaytacama, mientras que las personas que trabajan en la agroempresa ubicada en La Matriz Pujilí son de poblaciones más alejadas como Yacubamba. En promedio, el 45% de la población que trabaja en el campo tiene entre 18 y 25 años de edad y el 45% de la población que trabaja en la planta tiene entre 26 y 35 años de edad. Es una población joven, especialmente quienes trabajan en la agroempresa. Los que trabajan en la agroindustria, en cambio, tienen más edad. 6.4 No obstante, el agronegocio de brócoli demanda fuerza de trabajo de mujeres por la naturaleza de ciertas tareas consideradas “femeninas”, lo cual establece una fuerte división sexual del trabajo. Por otra parte, en los territorios de estudio existe una gran migración de los hombres que salen a trabajar principalmente en la construcción a ciudades de la Amazonia y/o a Quito y Guayaquil. En consecuencia las mujeres ofertan también su fuerza de trabajo en el agronegocio de brócoli y flores, principales fuentes de empleo existentes cerca de su lugar de residencia. Por estos dos factores de demanda y oferta de fuerza de trabajo femenina, existe un 69% de mujeres y un 31% de hombres en la agroindustria, y un 60% de mujeres y un 40% de hombres en la agroempresa de brócoli ubicadas en la parroquia de Guaytacama y la Matriz de Pujilí. Esto produce una feminización parcial de la fuerza de trabajo vinculada al agronegocio de brócoli.

- Existen muchos factores que incitan las mujeres a vender su fuerza de trabajo al agronegocio de brócoli. Entre los principales, podemos citar: a) mejorar los ingresos del hogar; b) pagar deudas; c) cubrir gastos de enfermedad de algún miembro de la familia; d) brindar educación a sus hijos; f) contar con poca o nula propiedad de tierra; g) baja rentabilidad de la agricultura familiar; h) y su condición de madres solteras.
- El 80,4% de las mujeres que venden su fuerza de trabajo al agronegocio de brócoli tienen hijos, y muy al contrario de lo que se pensaría, estas mujeres realizan más horas extras que las que no tienen hijos. Asimismo, las mujeres con hijos tienen un promedio mayor en años de trabajo en la empresa que las mujeres que no tienen hijos. Además, en el territorio de estudio existe un componente adicional al cual actualmente se enfrentan las mujeres rurales: la condición de ser madres solteras. Es una realidad que se ha incrementado en Ecuador. Según el último Censo de Población y Vivienda, el 4% de la

población ecuatoriana está compuesto por madres solteras. En Guaytacama y Pujilí, entre los años 2001 y 2010, hubo un incremento del 38 % y 49% de madres solteras en esas dos localidades, respectivamente. Esta condición, por lo general, solo se analiza en el ámbito urbano y no en los territorios rurales. Es necesario que se profundice en futuras investigaciones, puesto que según algunas entrevistas en la agroindustria de brócoli, en el área de corte puede existir hasta un 60% de madres solteras.

- Hay casos de mujeres que venden su fuerza de trabajo al agronegocio de brócoli y que comparten el hogar y/o están casadas. En los tiempos libres o fuera de la jornada de trabajo, mantienen los roles que culturalmente se le ha asignado a la mujer: el cuidado de los hijos, de la unidad familiar, y las tareas domésticas; es decir, cuando las mujeres entran a formar parte del mercado laboral no abandonan el trabajo doméstico ni los roles que se les atribuye por su sexo dentro del hogar, lo cual determina una doble jornada laboral. Asimismo, en el ámbito laboral, la mujer sigue siendo subordinada al sexo masculino, en este caso al del “ingeniero”. Es decir, los roles de género asignados culturalmente a las mujeres no se transforman solo por el hecho de que ellas entran a trabajar, sino más bien se perpetúan y se reproducen en el ámbito laboral y en el hogar. Queda, entonces, por subrayar lo complicado que es para las mujeres del mundo rural lidiar constantemente entre su arraigo cultural que ha entrado en crisis, madre soltera, y el agronegocio que reproduce sus roles ligados al género dentro de su trabajo.
- Hombres y mujeres están expuestos a riesgos diferentes en términos de salud por sus condiciones laborales, los hombres se enfrentan a riesgos relacionados con la seguridad e higiene, mientras que las mujeres se ven afectadas por riesgos relacionados con la organización del trabajo y la ergonomía por movimientos repetitivos, posturas forzadas y ritmo elevado. Ello provoca la devastación de esta fuerza de trabajo, puesto que las principales enfermedades laborales que sufren las mujeres que venden su fuerza de trabajo en el agronegocio de brócoli son tendinitis, hernias discales, lumbalgias y dorsalgias.
- Las condiciones laborales que diariamente enfrentan los trabajadores y trabajadoras son físicamente exigentes. En el caso de la agroempresa el trabajo –a campo abierto, con sol, lluvia, humedad, cargando bins pesados y

en una posición flexionada— es muy fuerte. En la agroindustria permanecer de pie, en constante frío, ruido bajo rápidos ritmos industriales, largas jornadas de trabajo —especialmente cuando doblan turno y es obligatorio cumplir con la tarea— hace que el trabajo se intensifique. Por eso se produce, según Marini (en Ruiz 2013 43), la superexplotación que ocasiona el agotamiento intensivo y anticipado de la fuerza de trabajo, su devastación prematura y el acortamiento de la vida laboral del trabajador. En el caso del agronegocio de brócoli, la fuerza de trabajo presenta plusvalor absoluto extensivo al intensificar su trabajo con tareas por hora. También mantienen un plusvalor absoluto intensivo al trabajar tiempo extra, o doblar turnos.

- Las malas condiciones laborales, así como la intensificación del trabajo, fueron los factores que incentivaron a la formación del primer y único sindicato de mujeres que existe en Ecuador: sindicato de trabajadoras de Provefrut, que tiene como dirigentes y socias en su mayoría a mujeres. En la actualidad, este sindicato pasa por una crisis, pues en 2010 la empresa conformó el comité de empresa de Provefrut con el fin de contrarrestar al sindicato. El comité ha sido formado por trabajadores, incluyendo a los administrativos, y todos los trabajadores y trabajadoras nuevos están obligados a integrarlo. Son las mujeres sindicalistas que actualmente están luchando por defender los derechos de las trabajadoras, especialmente en busca de una estabilidad laboral, que se cumplan las jornadas de trabajo establecidas por ley, el derecho a servicio de cuidado o desarrollo infantil en los sitios de trabajo, el servicio de alimentación de calidad y el servicio médico. Estos son derechos que en la actualidad no estarían obligatorios para las empresas según la propuesta de Reforma del Código Orgánico de Relaciones Laborales, elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales, en septiembre de 2013.
- Durante la investigación también se encontró una feminización de la organización campesina. Cada vez son más mujeres que acuden a las reuniones de la comunidad, a mingas o a reuniones de la junta de riego. Sin embargo, es necesario profundizar este tema en otra investigación, ya que esta participación podría tener estrecha relación con la migración de los hombres y no necesariamente por un tema de igualdad de género dentro de las comunidades. Además, se tendría que analizar quién toma las decisiones en las comunidades y cuál es la participación real de las mujeres en los gobiernos

parroquiales y provinciales.

- Queda por cuestionar si es imprescindible que el gobierno ecuatoriano subsidie a los agroexportadores de brócoli con créditos tributarios. Reciben un monto de 149 dólares por cada 1000 exportados. Este acuerdo ha sido firmado el 2 de septiembre de 2013, como forma de compensación por la suspensión de las preferencias arancelarias (ATPDEA).
- Muchas de las mujeres que trabajan en el agronegocio de brócoli, como Martha, Inés, María, Juana, Mónica, Jérica, son hijas de mujeres que trabajaron en las antiguas haciendas lecheras. Es decir, esta investigación permite ver cómo la metamorfosis del modelo de hacienda a agronegocio sigue con la lógica de acumulación del capital en el agro, y extrae el valor generado por la venta de fuerza de trabajo femenina.
- Finalmente es necesario preguntarse ¿genera este modelo de agronegocio desarrollo rural en el territorio o solamente extrae valor a la fuerza de trabajo femenina?

Referencias

- Aprofel (Asociación de Productores Ecuatorianos de Frutas y Legumbres). 2010. “Perspectivas del sector Productor, Procesador y Exportador de Frutas y Vegetales Congelados”, acceso el 11 de enero del 2012, <http://www.slideshare.net/amchamec/aprofel-amcham> Ecuador.
- Barsky, Osvaldo. 1984. *La Reforma Agraria en el Ecuador*. Quito: Editorial Trama.
- Barsky, Osvaldo, Alex Barril, Gustavo Cosse, Jorge Morandi y Humberto Vinuesa. 1980. *El proceso de transformación de la producción lechera serrana y el aparato de generación-transferencia en Ecuador*. Quito: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Calero, Paul Humberto. 2009. “Propuesta para la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional utilizando el SASST en la empresa PROVEFRUT S.A. 2009”. Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Equinoccial, <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/5337>
- Código del Trabajo. 2013. *Normas Interpretativas y de Aplicación*. Quito: Editorial Jurídica EL FORUM.
- Coleman, James S. 1958. “Relational Analysis: The Study of Social Organizations with Survey Methods”. *Human Organization* 17 (4): 28-36.
- Corpei (Corporación de Promoción de Exportaciones e Inversiones). 2009. *Perfiles de Productos: Perfil de Brócoli*. Quito: Centro de Información e Inteligencia Comercial.
- Peñaherrea de Costales, Piedad, y Alfredo Costales Samaniego. 1971. *Historias sociales del Ecuador, Tomo IV: Reforma Agraria*. Quito: Casa de la Cultura Ecuatoriana.
- Damiani, Octavio. 2000. “El Estado y la agricultura no tradicional de exportación en América Latina: resultados y lecciones de tres estudios de casos”. Documento de trabajo presentado en la *Conferencia sobre Desarrollo de la Economía Rural y Reducción de la Pobreza en América Latina y el Caribe*, Nueva Orleans, 24 de marzo.
- Deere, Carmen Diana. 2005. *The Feminization of Agriculture? Economic Restructuring in Rural Latin America*. Ginebra: United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD).
www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/%28httpAuxPages%29/20024EBC6AB91
- 2006. ¿La feminización de la agricultura? Asalariadas, campesinas y

- reestructuración económica en la América Latina rural. Gainesville: University of Florida/ Center for Latin American Studies.
- De Janvry, Alain. 1994. "Reformas en las áreas económicas y sociales: El desafío de un crecimiento equitativo en la agricultura de América Latina". En *Políticas Agrícolas*, 1: 7-35.
- Galeano, Eduardo. 2012. "El trabajo y la dignidad humana " Ponencia magistral de clausura presentada en la *VI Conferencia Latinoamericana y Caribeña de Ciencias Sociales*, Ciudad de México, 6-9 de noviembre.
http://www.clacso.org.ar/difusion/galeano_2015/1940_2015_completo.html
- Harari, Raúl. 2011. *Condiciones de trabajo y derechos laborales en la floricultura ecuatoriana*. Quito: FENACLE-IFA-FOS-FNV
- Humphreys S.A., Calificadora de Riesgo. 2010. "Informe de calificación de riesgo a la emisión de obligaciones PROVEFRUT, procesadora de vegetales y frutas tropicales S. A."
http://www.provefrut.com/uploads/content/2016/07/file_1469823440_1469823440.pdf
- IICA (Instituto Interamericano de Cooperación Agropecuaria). 2010. *Desarrollo de los agronegocios y la agroindustria rural en América Latina y el Caribe: Conceptos, instrumentos y casos de cooperación técnica*. San José: Instituto Interamericano de Cooperación Agropecuaria.
- INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos). 2001. Censo de Población y Vivienda. <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-de-poblacion-y-vivienda/>
- 2010. Censo de Población y Vivienda.
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-de-poblacion-y-vivienda/>
- 2010. Madres Solteras Censo 2010.
http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Presentaciones/estadisticas_madres_solteras.pdf
- Kay, Cristóbal. 1995. "El desarrollo excluyente y desigualdad en la América Latina rural". *Nueva Sociedad*, 137: 60-81.
http://nuso.org/media/articles/downloads/2421_1.pdf
- 2001. "Enfoques sobre el Desarrollo Rural en América Latina y Europa desde Medios del Siglo XX". En *La Enseñanza del Desarrollo Rural: Enfoques y Perspectivas*, editado por Edelmira Pérez, 49-111. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Lara, Sara. 1995. "Las jornaleras del campo: ¿Qué sabemos de ellas?". *Este País*, 46: 16-19.
- Lastarria, Susana. 2008. *Feminización de la agricultura en América Latina y África: Tendencias y fuerzas impulsoras*. Santiago: Rimisp/ Centro Latinoamericano para el

Desarrollo Rural.

- Long, Norman. 1996. "Globalización y localización: nuevos retos para la investigación rural". En *La inserción de la agricultura mexicana en la economía mundial*, coordinado por Humberto Gramon y Héctor Tejera, 35-74. México D.F.: Editorial Plaza y Valdés S.A de C.V.
- Lozano, Wilfredo. 1985. *Proletarización y campesinado en el capitalismo agroexportador*. Santo Domingo: Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC).
- Magap (Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca). 2010. *Costos de la producción de productos agrícolas de ciclo corto*. Quito: Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca.
- 2012. Tabla de datos de cultivos Provincia Cotopaxi. Latacunga-Ecuador.
- Magap-Sigagro (Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca y Sistema de Información Geográfico Agropecuario). 2011. En base al III Censo Nacional Agropecuario, y proyecciones para el año 2010.
<http://sinagap.agricultura.gob.ec/phocadownloadpap/cultivo/2013/brocoli.pdf>
- Manzano, Bernardo. 2004. "Cuestión Agraria: conflictualidad y desarrollo territorial". Universidad de Alicante,
<http://web.ua.es/en/giecryal/documentos/documentos839/docs/bmfunesp-2.pdf>
- Marx, Karl. 1847. "Informe Manifiesto del Partido Comunista: trabajo asalariado y capital". Conferencia pronunciada en la Asociación de cultura obrera de Bruselas, Bélgica.
- "Trabajo Asalariado y Capital". Conferencia pronunciada en la Asociación de cultura obrera de Bruselas, Bélgica.
- 1975. *El Capital: Críticas a la Economía Política*, tomo II. México D.F.: Siglo XXI.
- 1977. *El Capital*, tomos I, II, III. 4.^a edición. México D.F.: Siglo XXI.
- McMichael, Philip, ed. 1994. *The Global Restructuring of Agro-Food Systems*. Ithaca: Cornell University Press.
- Meillassoux, Claude. 1987. *Mujeres, graneros y capitales*. México D.F.: Siglo XXI.
- Mingo, Elena. 2011a. "Entre el hogar y el trabajo: Mujeres asalariadas en la agricultura del Valle de Uco-provincia de Mendoza, Argentina". *Nómadas* 29 (1): 411-429.
<http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/NOMA1111140411A/2568>
- 2011b. "Género y trabajo: la participación laboral de las mujeres en la agricultura del Valle de Uco, Mendoza, Argentina". *Papeles de Trabajo* año 4 (7): 172-188.

— 2012. “El trabajo de las mujeres en la agricultura y la agro-industria del valle de Uco, Mendoza. Trabajo asalariado, trabajo doméstico y división sexual del trabajo”. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CONICET.
<http://www.ceil-conicet.gov.ar/divulgacion/articulo-del-mes/el-trabajo-de-las-mujeres-en-la-agricultura-y-la-agro-industria-del-valle-de-uco-provincia-de-mendoza-trabajo-asalariado-trabajo-domestico-y-division-sexual-del-trabajo-elena-mingo/>

Organizaciones del Pueblo Indígena de Junta Juigua. 2009. *Recorriendo el camino de nuestros abuelos*. Pujilí, Ecuador: Organizaciones del Pueblo Indígena de Junta Juigua.

Pedreño Cánovas, Andrés. 1998. "Economía flexible y ruralidad: El Caso de la Vega Media del Río Segura en la Región de Murcia". En *Economía Sumergida: El estado de la cuestión en España*, editado por J. A. Ybarra, 159-221. Murcia: Iniciativas de Futuro, U.G.T., Secretaría General.

Proecuador, Instituto de Promoción de Exportaciones e Inversiones. 2013. “Boletín de Comercio Exterior”, Ministerio de Comercio Exterior. Dirección de Inteligencia Comercial e Inversiones, año 3, número 10, octubre- noviembre, Quito. http://www.proecuador.gob.ec/wp-content/uploads/2013/11/PROEC_IC_03-34.pdf

— 2004. “La fase agroalimentaria global y su repercusión en el campo mexicano”. *Comercio Exterior* 54 (11): 948-956.

— 2008. “El dominio del capital en actividades no tradicionales de exportación: las florícolas”. En *Formas de explotación y condiciones de reproducción de las economías campesinas en el Ecuador*, coordinado por Blanca Rubio, 35-62. Quito: Ediciones

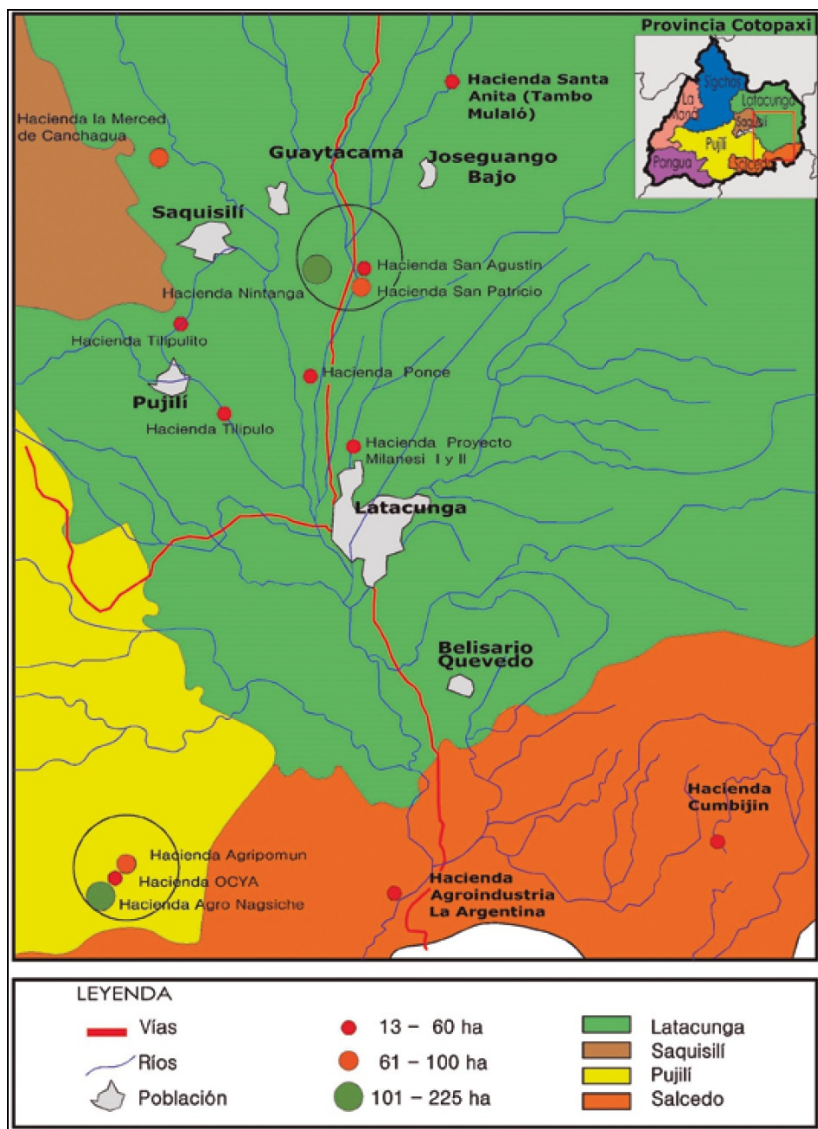
- La Tierra/ Fundación Heifer Ecuador.
- Ruiz, Miguel. 2013. "Devastación y superexplotación de la fuerza de trabajo en el capitalismo periférico: Una reflexión desde América Latina". Dossier: Debate sobre la superexplotación. *Razón y Revolución* (25): 35-89.
- Salazar, Fausto. 2011. "Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial para el Buen Vivir, Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Guaytacama". Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Guaytacama.
- Schneider, Sergio, e Iván Peyré Tartaruga. 2006. "Territorio y enfoque territorial: de las referencias cognitivas a los aportes aplicados al análisis de los procesos". En *Desarrollo Rural. Organizaciones, Instituciones y Territorios*, compilado por Mabel Manzanal, Guillermo Neiman y Mario Lattuada, 71-102. Buenos Aires: Ediciones Ciccus.
- SCRLA (Sociedad Calificadora de Riesgos Latinoamericanos). 2013. "Actualización de la calificación de riesgo a la primera emisión de obligaciones de la compañía PROVEFRUT S.A."
- [http://www.scrla.fin.ec/Base%20datos/PDF/Mercado%20de%20valores/PROV%20E001-\(2013-09\)-LG.pdf](http://www.scrla.fin.ec/Base%20datos/PDF/Mercado%20de%20valores/PROV%20E001-(2013-09)-LG.pdf)
- Sinde (Servicios Integrales para el Desarrollo). 2012. Plan de Desarrollo Estratégico del Cantón Pujilí.
- <http://www.municipiopujili.gob.ec/pujili/images/dirplanestrat/plandesarrollo.pdf>.
- Teubal, Miguel, y Javier Rodríguez. 2002. *Agro y Alimentación en la Globalización: Una Perspectiva Crítica*. Buenos Aires: Editorial La Colmena.
- Thrupp, Lori Ann, Gilles Bergeron y William Waters. 1995. *Bittersweet Harvests for Global Supermarkets: Challenges in Latin America's Agricultural Export Boom*. Washington, D.C: World Resources Institute.
- Vallejo, María Fernanda. 2004. "Plan Participativo de Desarrollo Provincial de Cotopaxi". Fundación Heifer-Ecuador.
- Vergara, Gabriela. 2010. "Trabajo, pobreza y género: Un análisis desde la Sociología de los cuerpos y las emociones de los conflictos en las mujeres recolectoras de residuos de Córdoba (Argentina)". *Conflicto Social* 3 (4): 182-208.
- Watts, Michael. 1990. "Peasants under contract: Agro-food Complexes in the third world". En *The Food Question. Profits versus people*, editado por Henry Bernstein, Ben Crow, Maureen Mackintosh y Charllotte Matin, 149-162. Londres: Earthscan Publications.

Anexos

Anexo 1. Diferencia entre hacienda y agronegocio

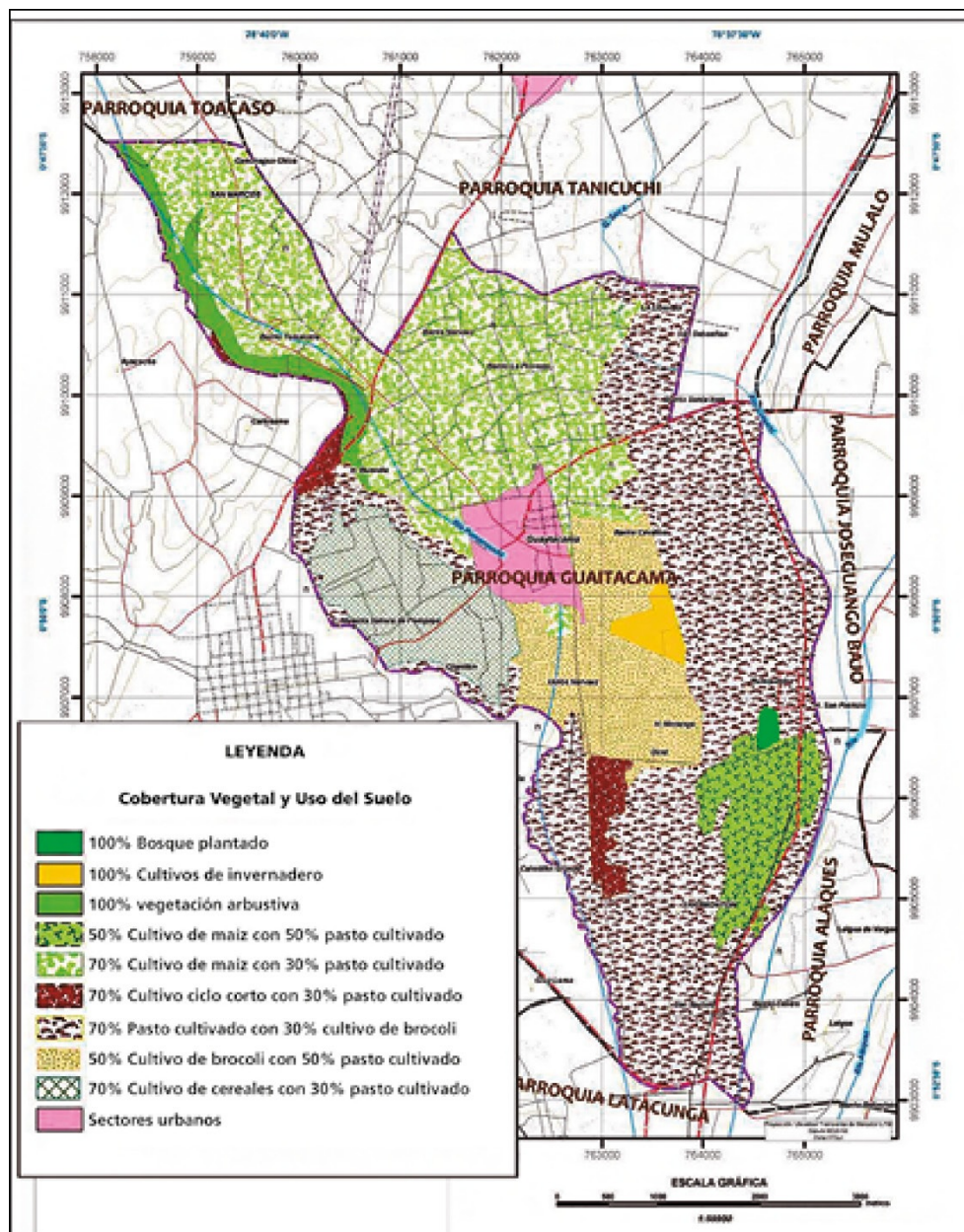
Ítem	Hacienda	Agronegocio
Requisitos de aplicación para el trabajo	Ser familiar o conocido de un trabajador	Carpeta (récord policial, cartas de recomendación, certificado médico, certificado embarazo)
Trabajo	Todos realizaban iguales actividades (ordeño)	% del trabajo por sexos y grupos especializados
Persona de control	Capataz	Ingeniero
División del predio	Cultivos	Bloque 1 - Proyecto
Relaciones personales	Directas con el dueño	Indirectas con relación al dueño
Usos de la propiedad y seguridad	Pastar animales, sacar leña, caminos de paso	No se permite el paso, se cerca el terreno y se pone guardias
Fuerza trabajo	Poca demanda (todas edades y sexo)	Alta demanda (jóvenes y selección de sexo por actividad)

Anexo 2. Mapa cultivo de brócoli en la provincia de Cotopaxi



Fuente: Trabajo de Campo, 2013.

Anexo 3. Uso de suelo en la Parroquia Guaytacama



Fuente: Plan de Desarrollo Parroquial Guaytacama 2012.

Anexo 4. Mapa empresa Provefrut S.A.



Fuente: Empresa Provefrut S.A.

Anexo 5. Evaluación de riesgos, empresa Provefrut S.A.

Factores de riesgo	Probabilidad de la ocurrencia			Gravedad de la ocurrencia			Riesgo
	Leve	Media	Alta	Leve	Media	Alta	

Riesgo físico							
Ruido		X			X		Moderado
Vibraciones	X				X		Tolerable
Iluminación	X			X			Trivial
Ventilación	X				X		Tolerable
Frío-calor		X			X		Moderado
Radiación no ionizantes	X			X			Trivial
Riesgo químico biológico							
Polvo de cartón	X			X			Trivial
Ácido, cloro, detergente		X			X		Moderado
Hongos, listeria	X				X		Tolerable
Riesgos ergonómicos							
Fatiga muscular		X				X	Importante
Posiciones incómodas		X				X	Importante
Levantamientos de peso		X				X	Importante
Riesgos psicosocial							
Cambios de turno		X			X		Tolerable
Cantidad de trabajo		X				X	Moderado
Vigilancia	X				X		Trivial
Actividad	X				X		Trivial
Calidad de trabajo		X			X		Tolerable

Fuente: Calero 2009.

Índice de fotografías

[Fotografía 1. Cultivo de brócoli](#)

[Fotografía 2. Paisaje, parcela campesina](#)

[Fotografía 3. Cultivo de brócoli con riego tecnificado](#)

[Fotografía 4. Trabajadoras fumigando, cultivo de brócoli](#)

[Fotografía 5. Trabajadoras cosechando brócoli](#)

[Fotografía 6 Trabajadoras de campo, trasplantando brócoli](#)

[Fotografía 7. Mujeres trabajando en corte de brócoli](#)

Índice de gráficos

Gráfico 1. Superficie de brócoli, Ecuador

Gráfico 2. Cadena de valor del brócoli

Gráfico 3. Mapa del Ecuador y parroquias de estudio

Gráfico 4. Población económicamente activa según edad, parroquia La Matriz de Pujilí

Gráfico 5. Nivel de instrucción, parroquia La Matriz de Pujilí

Gráfico 6. Porcentaje de rama de actividad según etnia, parroquia La Matriz de Pujilí

Gráfico 7. Población por edad en 2010, parroquia Guaytacama

Gráfico 8. Población económicamente activa, según edad, parroquia Guaytacama

Gráfico 9. Nivel de instrucción, según género y etnia, parroquia Guaytacama

Gráfico 10. Rama de actividad según etnia, parroquia Guaytacama

Gráfico 11. Tiempo de trabajo que las mujeres dedican a la parcela

Gráfico 12. Comparación de uso del tiempo libre entre hombres y mujeres

Gráfico 13. Solicitud de certificado de embarazo

Índice de tablas

[Tabla 1. Producción de brócoli en la provincia de Cotopaxi](#)

[Tabla 2. Nombres actuales de las haciendas](#)

[Tabla 3. Distribución poblacional, parroquia La Matriz de Pujilí](#)

[Tabla 4. Comparación entre 2001 y 2010, según rama de actividad, parroquia La Matriz de Pujilí](#)

[Tabla 5. Comparación entre 2001 y 2010, según rama de actividad, parroquia Guaytacama](#)

[Tabla 6. Horario de la jornada laboral en el campo](#)

[Tabla 7. Lugar de residencia de trabajadores y trabajadoras de la agroindustria](#)

[Tabla 8. Nivel de educación de los trabajadores y trabajadoras, según su área de trabajo](#)

[Tabla 9. Porcentaje de trabajadores, según edad](#)

[Tabla 10. División sexual del trabajo en el proceso de producción](#)

[Tabla 11. Personal en la agroindustria por área de trabajo y sexo](#)

[Tabla 12. Tipos de familias de la fuerza de trabajo](#)

[Tabla 13. Cuidado de los hijos](#)

[Tabla 14. Mujeres sin y con hijos, en función a su relación en el hogar](#)

[Tabla 15. Madres solteras de 12 años y más, parroquias de Guaytacama y La Matriz de Pujilí](#)

[Tabla 16. Promedio horas extras/mes de mujeres](#)

[Tabla 17. Promedio años de trabajo](#)

[Tabla 18. Casos de tendinitis crónicas y agudas en el área de corte](#)

[Tabla 19. Tipo de organización en la agroindustria \(%\)](#)